

## PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK 9 JAMBI CABANG KERINCI

**Luciana Luthan**

*Universitas Andalas*

E-Mail: [lucianaluthan@eb.unand.ac.id](mailto:lucianaluthan@eb.unand.ac.id)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of workload, work stress, and work environment on the performance of employees at PT. Bank 9 Jambi Kerinci Branch. The population of this study were employees of Bank 9 Jambi, Kerinci Branch, totaling 30 employees. The sample technique used in this research is saturated sampling. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis. The results of hypothesis testing prove that workload has no effect on employee performance, while work stress has a negative effect on employee performance, and the work environment has a positive effect on employee performance. As for the influence of Workload, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance at PT. Bank 9 Jambi Kerinci Branch is 62.1% while the remaining 37.9% is the effect of independent variables which were not tested in this study.*

**Keywords:** *Workload; Work Stress; Work environment; Employee performance*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. Populasi penelitian ini ialah karyawan Bank 9 Jambi Cabang Kerinci yang berjumlah 30 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci adalah sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% lainnya yaitu efek dari variabel bebas yang tidak diuji dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** *Beban Kerja; Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

## **1. PENDAHULUAN**

Dunia perbankan saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, sehingga keadaan ini menimbulkan bisnis perbankan yang kompetitif dan ketat. Seling semakin ketatnya persaingan, maka semakin sulit bagi perbankan untuk menjaga kesetiaan nasabah agar tidak berpindah ke bank lain (Ahmad, Siswadhi, & Sarmigi, 2023). Dimasa sekarang keberhasilan suatu perbankan tergantung pada kemampuan atau kepintaran seseorang lebih diutamakan dimasa sekarang apalagi persaingan dalam dunia bisnis sangatlah ketat yang mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktifitas, sehingga semakin tinggi tuntutan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh Bank itu sendiri dimana seluruh sumber daya manusia. Sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia mengelola suatu perusahaan dengan baik (SDM).

Karyawan yang memiliki potensi yang tinggi dalam mencapai suatu pekerjaan maka itulah kebutuhan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia suatu perusahaan. Mewujudkan karyawan yang profesional bagi sebuah perusahaan terkadang suatu pekerjaan

yang dialami karyawan Bank 9 jambi Cabang Kerinci mengalami hambatan.hambatan tersebut bisa muncul didalam diri karyawan itu sendiri.

Bank 9 Jambi Cabang Kerinci merupakan Bank milik pemerintah daerah provinsi Jambi dan pemerintah Kabupaten/ Kota seprovinsi jambi yang didirikan Akte notaris Adiputra Perlindungan No. 6 tanggal 12 february 1950 dengan PT. Bidang usaha Bank meliputi seluruh kegiatan Bank umum, termasuk sebagai pemegang kas daerah yang berfungsi melaksanakan dan mengelola penyimpanan, penerimaan dan pengeluaran kas daerah serta mengutamakan pembiayaan bidang proyek pembangunan daerah. Dari hasil observasi peneliti terhadap karyawan Bank 9 Jambi Cabang Kerinci harus mengerjakan tugasnya dalam waktu yang sudah di tentukan oleh perusahaan dengan pekerjaan yang numpuk juga berpengaruh kepada karyawan Bank 9 Jambi Cabang Kerinci.

Dari observasi peneliti bahwa meningkatnya stres kerja ini dikarenakan karyawan sering merasa lelah secara fisiknya sehingga karyawan juga sering menunda pekerjaannya, dengan ini karyawan tidak dapat mencapai target-targetnya. Stres kerja yang membuat kinerja karyawan Bank 9 Jambi Cabang Kerinci semakin tidak efektif dalam melaksanakan tugasnya.

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi. Tidak mampu berprestasi dalam kerja, hal ini di mungkinkan bahwa seseorang karyawan Bank 9 Jambi Cabang Kerinci mengalami stres kerja atau faktor lingkungan kerja apabila dengan adanya beban kerja dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan Bank 9 Jambi Cabang Kerinci akan merasa tenang agar terhindar dari stres kerja serta akan lebih fokus dan lebih giat lagi dalam melakukan sutau pekerjaan.

Lingkungan kerja di Bank 9 Jambi Cabang Kerinci yang baik dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan Bank 9 Jambi Cabang Kerinci jika lingkungan kerjanya bagus, bersih, dan nyaman akan membuat kinerja karyawan Bank 9 Jambi Cabang Kerinci akan bersamangat untuk bekerja. Lingkungan kerja juga mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapai kinerja karyawan Bank 9 Jambi Cabang Kerinci karena di sebabkan lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih menyenangkan dan bersamangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Karayawan berhubungan sangat erat dengan tercapainya tujuan suatu Bank ataupun perusahaan. Kinerja karyawan pada Bank yang di tuntut efektif serta efisien agar Bank tersebut bisa berkembang dengan baik. Adapun lingkungan fisik yaitu lingkungan di tempat kerja pegawai melakukan aktivitas sehari-hari ditempat kerja. Adanya kepuasan karyawan atas pekerjaan yang di dukung dengan terciptanya lingkungan kerja yang menunjukkan telah terpenuhinya harapan dan kebutuhan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan harmonis dengan atasan maupun rekan kerja, lingkungan kerja yang baik di ciptakan oleh pegawai yang baik juga dengan pelaksanaan pekerjaan. Dengan terpenuhya kebutuhan karyawan maka karyawan lebih senang dan giat untuk bekerja karena motivasi dengan sendirinya muncul keinginan untuk bekerja semaksimal sehingga mencapai kinerja yang baik. Dalam lingkungan kerja fisik dimana tempat kerja terdapat untuk bersantai.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa lingkungan kerja di Bank 9 Jambi Cabang Kerinci bahwa lingkungan kerja juga memperngaruhi kenyamanan kinerja karyawan. Dimana Bank 9 Jambi Cabang Sunagi Penuh karyawan merasa tidak nyaman karena adanya suara kebisingan dari luar ruangan sehingga menyebabkan lingkungan kerja di Bank 9 jambi Cabang Kerinci sangat terganggu.

## 2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target ditetapkan organisasi (kinerja) karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja, dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang intelektualitas, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan fasilitas terhadap kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Sarmigi, Satria, Syukrawati, & Desiana, 2023). Indikator pengukuran kinerja karyawan Bank Jambi dalam penelitian ini yaitu mengacu pada indikator yang digunakan dalam penelitian (Sarmigi, Angela, & Tiara, 2022) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Menurut Mahmudi (2005) dalam (Bulolo, Dakhi, & Zalogo, 2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Faktor personal (individu), meliputi pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

### Beban Kerja

Menurut (Hadiwijaya, Zunaidah, & Komaruddin, 2012) beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampung suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan organisasi merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para karyawan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang (hamizar, 2020).

Indikator untuk mengukur beban kerja karyawan menurut (Ohorela, 2021) adalah sebagai berikut.

1. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.
2. Jumlah jam kerja.
3. Jumlah orang yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Beban adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang dialami oleh karyawan Bank 9 Jambi Cabang Kerinci membuat kinerja karyawan dalam

kondisi kerja yang masih kurang sesuai dengan kemampuan para karyawan, sehingga beban kerja yang dialami oleh karyawan itu sendiri kurang puas dikarenakan tanggung jawab mereka sangatlah besar karena mereka dituntut untuk menghasilkan pekerjaan yang sangat memuaskan.

*H<sub>1</sub>: Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Jambi Kota Sungai Penuh*

### **Stres Kerja**

Setiap organisasi mempunyai sistem bagaimana mengukur kinerja dalam rangka untuk mengukur kemajuan yang sudah dicapai yang bertujuan untuk meningkatkan kemajuan organisasi kearah yang efektif dan efisien. Stres sebagai suatu yang melingkupi tekanan, beban, konflik, kelelahan ketegangan, panik, kemurungan dan hilang daya (Buulolo, Dakhi, & Zalogo, 2021). (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa stres kerja adalah persaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan dari diri seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitar dan jika seseorang mengalami stres akan berdampak buruk pada prestasi kerjanya dan akan mengganggu tugas-tugas yang telah di berikan oleh perusahaan.

Indikator untuk mengukur stres kerja menurut (Amrianah, 2019) yaitu sebagai berikut.

1. Hubungan dalam pekerjaan. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya
2. Hubungan dengan rekan kerja. Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan pribadi yang buruk. Hal ini biasanya terjadi pada pegawai yang mempunyai kebutuhan sosial yang tinggi.

*H<sub>2</sub>: Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Jambi Kota Sungai Penuh*

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2019) lingkungan kerja merupakan alat atau bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan bekerja, lingkungan kerja yang kondusif pula akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pengukuran lingkungan kerja yaitu dapat menggunakan indikator (Yuliantari & Prasasti, 2020) sebagai berikut.

1. Hubungan Karyawan.
2. Tingkat Kebisingan Lingkungan
3. Peraturan Kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi Udara
6. Keamanan

Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja dapat meningkatkan ketenangan

beserta kegairahan dalam bekerja, dengan meningkatnya kegairahan dalam bekerja maka kinerja pegawai juga pastinya akan lebih meningkat (Ahmad, Mappamiring, & Mustari, 2022).

*H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Jambi Kota Sungai Penuh*

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. Penelitian dilakukan di Bank 9 Jambi Cabang Kerinci pada bulan Oktober-Desember 2022. Sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang seluruh Karyawan pada Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. Data penelitian ini dikumpulkan dengan bantuan kuesioner online berupa google form. Data yang terkumpul kemudian ditabulasi dan dilakukan serangkaian pengujian statistik yang dimulai dari uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas. Setelah kuesioner dinyatakan lulus uji instrumen, kemudian dilakukan pengujian asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya diteruskan ke analisis regresi linear berganda, dan yang terakhir adalah uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t statistik.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Nilai Signifikansi	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Data berdistribusi normal

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26, 2023

Dari tabel 1 terlihat bahwa nilai *Asymp sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga data yang di gunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Nilai Signifikansi	Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,482	0,05	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
Stres kerja	0,654		
Lingkungan Kerja	0,347		

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26, 2023

Dari output di atas, dapat di ketahui bahwa nilai signifikan variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja lebih besar 0,05 namun keseluruhan variabel tersebut dapat di simpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, yang artinya bahwa responden dalam penelitian ini tergolong homogen.

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,962	1,040	Tidak terjadi Multikolinearitas
Stres kerja	0,990	1,010	
Lingkungan Kerja	0,963	1,039	

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* pada variabel Beban Kerja  $0,923 > 0,10$  dengan nilai VIF sebesar (1.1083), Stres Kerja  $0,858 > 0,10$  dengan nilai VIF sebesar (1.166), dan Lingkungan Kerja  $0,883 > 0,10$  dengan nilai VIF sebesar (1.132) yang lebih kecil dari 10 artinya tidak terindikasi antar variabel bebas saling memengaruhi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	$\beta$	$t_{hitung}$	Sig.
Konstanta	56,952	4,406	0,000
Beban Kerja	0,117	0,590	0,560
Stres kerja	-0,720	-3,012	0,006
Lingkungan Kerja	0,416	4,119	0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26, 2023

dari tabel 4, maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut.

- Konstanta. Diperoleh nilai sebesar 56,952 (positif), maknanya yaitu ketika variabel independen yang terdiri dari Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak berubah, maka Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci berada dalam kondisi yang baik (positif).
- Beban Kerja. Nilai konstanta sebesar 0,117 (positif), yang berarti semakin tinggi beban kerja, maka Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci akan meningkat. Maka arah pengaruh beban kerja dengan kinerja yaitu searah.
- Stres kerja. Nilai konstanta sebesar -0,720 (negatif), yang bermakna bahwa setiap peningkatan stres kerja, maka akan menurunkan kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. Hal ini mengindikasikan arah pengaruh stres kerja dengan kinerja yaitu berlawanan arah.
- Lingkungan Kerja. Nilai konstanta 0,416 (positif), yang artinya setiap lingkungan kerja bertambah kondusif, maka Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci akan meningkat. Maka arah pengaruh Lingkungan kerja dengan kinerja yaitu searah.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji F (Uji Kecocokan Model/ Model Fit)

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F)**

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Adj. $R_{square}$	Status $H_a$	Keterangan
8,259	2,96	0,001	0,621	Diterima	Model Fit

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26, 2023

Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,259 sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  dengan rumus  $k: n-k$  (3:27) adalah 2,96, dan nilai signifikannya sebesar 0,001, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. Dengan kata lain model regresi yang dibentuk dalam penelitian ini dinyatakan fit (cocok).

Adapun besarnya pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci adalah sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% lainnya yaitu efek dari variabel bebas yang tidak diuji dalam penelitian ini.

### Hasil Uji t Statistik

**Tabel 5. Hasil Uji t Statistik**

Model	$t_{\text{hitung}}$	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	0,590	0,560	$H_1$ ditolak
Stres kerja	-3,012	0,006	$H_2$ diterima
Lingkungan Kerja	4,119	0,000	$H_3$ diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS.26, 2023

Berdasarkan tabel 5, maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut.

- Diketahui nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 0,590 dengan nilai signifikansi sebesar 0,560 yang lebih dari batas eror 0,05. Maka  $H_1$  ditolak yang berarti secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci.
- Diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel stres kerja sebesar -3,012 dengan nilai 0,006 < 0,05. Maka  $H_2$  diterima yang berarti secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci.
- Nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,119 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci.

### Pembahasan

#### a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan karyawan (Irawati & Carrollina, 2017).

Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara statistik beban kerja tidak mampu menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. Beban kerja yang tinggi mampu diminimalisir oleh kreativitas para karyawan agar kinerja selalu terjaga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nabila & Syarvina, 2022) yang menyatakan bahwa para karyawan yang bekerja dapat mengatasi beban kerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik di perusahaan.

Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil sebelumnya yang dilakukan oleh (Asriani, Muchran, & Abdullah, 2018) yang menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan

dapat menurunkan kinerja pegawai, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

**b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci**

Bahwa stres tidak selalu buruk dan negatif, orang yang ingin berkinerja unggul merasa tidak puas terhadap hasil yang dicapai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih baik untuk mendapat promosi akan berhadapan dengan tantangan yang beresiko stres. Namun jika promosi tidak penting, maka tidak ada alasan merasakan stres dalam bekerja. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya (Rohman & Ichsan, 2021).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa para karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci mengalami stres kerja, akan tetapi tidak mengganggu kinerjanya yang terbukti dengan masih tingginya kinerja karyawan yang terbukti dengan perolehan nilai konstanta yang positif. Walaupun pada dasarnya stres tersebut mampu mempengaruhi dan menurunkan kinerja, akan tetapi para karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci mampu untuk mengontrol stres kerja sehingga kinerjanya dapat dipertahankan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Massie, Areros, & Rumawas, 2018), (Wirya, Andiani, & Telagawathi, 2020), dan (Buulolo, Dakhi, & Zalogo, 2021) yang menyatakan bahwa setiap karyawan pasti diperhadapkan dengan tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stres kerja, kemudian stres kerja akan berdampak negatif pada kinerjanya.

**c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci**

Peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan itu, instansi harus lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja seperti: penerangan, suhu udara, keamanan kerja, suara bising, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja (Ahmad, Mappamiring, & Mustari, 2022). Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci dalam kondisi yang baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja para karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Josephine & Harjanti, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

**5. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Beban kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci yang dibuktikan dengan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,590 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,560 < 0,05$ .



- b. Stres kerja merupakan salah satu variabel yang dapat menentukan kinerja karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci, dimana stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja. Hal tersebut terbukti dengan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,012 dengan nilai  $0,006 < 0,05$ .
- c. Lingkungan kerja merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci, dimana pada kondisi lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,119 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha sebesar 0,05.

#### DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1).
- Ahmad, M., Siswadi, F., & Sarmigi, E. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan, dan Religiusitas terhadap Kepuasan dan Loyalitas Nasabah PT. Bank Nagari. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 4(1), 49-62.
- Amrianah, H. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK SULSELBAR CABANG BARRU. *Meraja Journal*, 2(1).
- Asriani, D., Muchran, & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. (2021). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1).
- Hadiwijaya, Zunaidah, & Komaruddin. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perjapin Prima. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 2(1).
- hamizar, A. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada BPS Maluku). *AMAL: Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)*, 2(1).
- Irawati, R., & Carollina, D. (2017). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1).
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2).

- Ohorela, M. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JAYAPURA. *JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu EkonomiPort Numbay Jayapura*, 12(1).
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG SUKABUMI. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN KOTA SUNGAI PENUH. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1).
- Sarmigi, E., Satria, E., Syukrawati, & Desiana. (2023). PENGARUH FASILITAS DAN INTELEKTUALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PEMBANGUNAN KERINCI. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(1).
- Sarmigi, E., Syukrawati, Azhar, Desiana, & Ramadani, D. (2023). Analysis of the Management of Interest-Free Loans by the National Amil Zakat Agency of Sungai Penuh City for the Development of Micro, Small and Medium Enterprises. *Jurnal I-Philanthropy: A Research Journal On Management Of Zakat and Waqf*, 3(1), 46-55.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wirya, K., Andiani, N., & Telagawathi, N. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR SEDANA MURNI. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1).