



Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja

Eric Hermawan

Dosen STIAMI, Jakarta, Indonesia. eric@stiami.ac.id

Corresponding Author: Eric Hermawan

Abstrak: Sesuai dengan visi “tumbuh dan berkembang menjadi salah satu perusahaan terbaik dan berkomitmen dalam industri telekomunikasi”, dan misi “menjadi mitra bagi semua pemangku kepentingan dan memberikan solusi terbaik dalam pengembangan telekomunikasi di Indonesia.”. Tidak heran perusahaan ini maju pesat diawal berdirinya, namun beberapa tahun terakhir ini mengalami penurunan kinerja yang signifikan. Dugaan sementara penurunan kinerja ini disebabkan oleh stres kerja dan beban kerja serta lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang seharusnya. Ketiga variabel bebas ini akan ditentukan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT Sakti Mobile Jakarta baik secara parsial maupun simultan menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda. Sebelum persamaan regresi ditentukan dilakukan uji validitas, reabilitas, normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Besarnya pengaruh dikerjakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 85 orang responden yang merupakan pegawai PT Sakti Mobile Jakarta. Hasil yang didapatkan variabel bebas berpengaruh signifikan. Baik secara parsial maupun secara simultan. Pengaruh dalam persen (%) untuk lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja (secara terpisah adalah 37,8 %, 41,2 % dan 20,1 %. Sedangkan pengaruh dalam % secara bersama-sama adalah 44,8 %.

Kata Kunci: Kinerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Didirikannya suatu perusahaan sudah barang tentu mempunyai visi dan misi yang diprogramkan agar perusahaan dapat berjalan dan berkembang. Begitu pula PT. Sakti Mobile Jakarta memiliki visi “Tumbuh dan berkembang menjadi salah satu perusahaan terbaik dan berkomitmen dalam industri telekomunikasi.” Sedangkan misinya adalah “Menjadi mitra bagi semua pemangku kepentingan dan memberikan solusi terbaik dalam pengembangan telekomunikasi di Indonesia.”. PT. Sakti Mobile Jakarta didirikan pada Tahun 2008. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang menangani layanan digital untuk operator dan

vendor seluler. Pada tahun-tahun pertama berdirinya perusahaan berkembang dengan baik dan menghasilkan laba perusahaan sekitar 180 sampai dengan 240 milyar rupiah dalam setahunnya. Namun setelah itu dimulai dari tahun 2018 terjadi penurunan kinerja. Perusahaan perlu memelihara kinerja pegawai karena penurunan dan peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan kerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ini perusahaan berusaha agar pegawai mempunyai rasa ikut memiliki perusahaan, dengan jalan memberikan kemudahan-kemudahan seperti : memberangkatkan pegawai muslim yang telah bekerja dengan baik selama lima tahun untuk melaksanakan ibadah umrah dan memberikan kompensasi yang sama bagi pegawai yang beragama lain, menyediakan bus jemputan bagi pegawai yang tinggal disekitar Jabodetabek dan menciptakan suasana kekeluargaan dilingkungan kantor dengan membina persaudaraan diantara pegawai. Apakah pembinaan lingkungan kerja ini dapat mengatasi pengaruh beban kerja dan stres kerja yang ada diperusahaan, hal inilah yang menjadi tujuan penelitian. Perusahaan perlu memelihara kinerja pegawai karena penurunan dan peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, sangat diperlukan penataan ruang kerja yang nyaman dan aman, peraturan kerja yang tegas dan jelas, dan hubungan kerja yang harmonis agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan mudah untuk beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja. Dessler (2015) menyebutkan bahwa optimasi mutu membutuhkan kekuatan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif di bidangnya karena performa dari SDM memberikan banyak kontribusi bagi produktivitas perusahaan. Adanya beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai dan stres kerja memberikan beban kepada pegawai dalam menyelesaikan tugastugas pekerjaan merupakan permasalahan yang diteliti. Beban kerja dan stres kerja berperan dalam penurunan kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidak seimbangan kerja. Istilah ini dipakai dalam dunia psikologis untuk menggambarkan tekanan yang dirasakan seseorang dalam kehidupan. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Berdasarkan analisis pendahuluan setidaknya ada 2 (dua) bebas : stres kerja (X1), beban kerja (X2) yang diduga berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan 1(satu) variabel bebas lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Akan diselidiki lebih lanjut bagaimana pengaruh ketiga variabel bebas ini berintegrasi terhadap kinerja pegawai PT Sakti Mobile Jakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta ?
4. Apakah lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta ?

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Kesesuaian lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pernyataan ini didukung oleh Samson, Waiganjo, & Koima, (2015); menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Samson, Budianto & Katini, (2017) menyebutkan bahwa dimensi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama pegawai, Selanjutnya Budianto & Katini, 2017 mendefinisikan Dimensi lingkungan kerja adalah: 1. Hubungan pegawai mempunyai indikator a. kemampuan kepemimpinan dan b. distribusi informasi yang baik. 2. Tingkat Kebisingan Lingkungan mempunyai indikator a. ketidaknyamanan dalam bekerja, b. suasana bising. 3. Peraturan kerja mempunyai indikator a. pengaruh baik, b. pengembangan karier. c. pegawai dapat bekerja lebih baik, d. membantu aktivitas pekerjaan. 4. Sirkulasi Udara mempunyai indikator a. ventilasi cukup, b. pemasangan kipas angin atau AC. C. pemasangan humidifier. 5. Keamanan mempunyai indikator a. Ketenangan dan b, Kenyamanan

Stres Kerja

Handoko (2017) menyebutkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Colquitt & Lepine (2015) mendefinisikan Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidak seimbangan kerjanya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa : “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kekerasan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional dan tekanan.

Menurut Robbins et al.(2015) stres kerja mempunyai 4(empat) dimensi yaitu : 1. Perilaku, mempunyai 4(empat) indikator yaitu : a. Ketidakpuasan kerja, b. kinerja rendah, c. Ketidakhadiran, dan d. Kepindahan kerja. 2., Psikologi, mempunyai 3(tiga) indikator yaitu : a. Mudah marah, b. merasa bosan dan c. Mengalami kecemasan. 3. Fisiologi, mempunyai 5(indikator) yaitu : a. Gelisah, b. Mulut kering, c. Merasa panas, d. Gangguan pencernaan, dan e. Sakit kepala. 4. Kognitif mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu: a. Pengambilan keputusan yang buruk, b. Kurang berkonsentrasi, dan c. Pelupa. Berdasarkan pendapat para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai ciri-ciri : Ketidakpuasan kerja, Kinerja rendah, Mudah marah, Mengalami kecemasan, Gelisah, dan Kurang berkonsentrasi.

Beban Kerja

Robbins et.al, (2015) menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai 4 (empat) dimensi yaitu:

- 1) Ketidakteraturan mempunyai 4 (empat) indikator yaitu : a) Perubahan pekerjaan, b) Peran tidak jelas, c) Perbedaan kebijakan, dan d) Konflik antar pegawai,
- 2) Tidak menyukai kerja lembur mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu: a) Banyaknya pesanan, b) Jatuh tempo pesanan, dan c) bingung,
- 3) Percepatan pekerjaan mempunyai 5 (lima) indikator yaitu: a) Keterbatasan waktu, b) Banyaknya pekerjaan, c) Tuntutan perusahaan, d) kurangnya pegawai dan e) Banyaknya pesanan,
- 4) Terlalu banyak tugas mempunyai 3 (tiga) indikator yaitu : a) Pekerjaan berlebihan, b) Keterbatasan waktu, dan c) Kurangnya skil pegawai.

Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak. dampak positif atau negatif pada pekerjaannya.

Beban kerja secara positif terkait dengan stres kerja dan berbanding terbalik dengan kinerja pegawai. Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Meshkati dalam (Tarwaka, 2015), menyebutkan bahwa : “Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Kinerja

Novianto dalam (Khairizah & Astria, 2015) mernyebutkan bahwa Dimensi dan indikator kinerja adalah:

- 1) **Kualitas** mempunyai 5 (lima) indikator yaitu : a. pegawai dapat menjalankan pekerjaan yang ditugaskan atasan b, pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan c.pegawai bekerja sama dengan yang lain d, tidak menunda 5 pekerjaan dan e. Kerjasama yang baik.
- 2) **Kuantitas** mempunyai 5 (lima) yaitu : a, sabar menghadapi tugas, b. bekerja dengan semangat c. teliti saat bertugas, d. bertanggung jawab dan e. Pegawai mempunyai pemahaman tentang tugasnya.
- 3) **Ketepatan Waktu** mempunyai mempunyai 5 (lima) indikator yaitu a. disiplin tentang waktu, b. dapat meningkatkan kualitas diri, c. datang ke kantor tepat waktu, d. pulang dari kantor tepat waktu dan e. meningkatkan kerja sama.

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

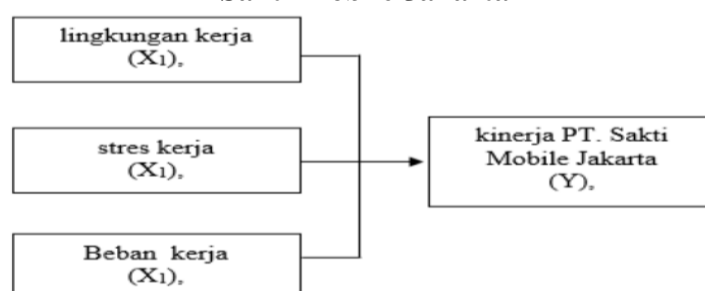
No	Author (year)	Hasil Penelitian
1	Samson, Waiganjo., & Koima, (2015)	Menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat

		signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Tine, Yuliantini., Suryatiningsih, Suryatiningsih (2017)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT ISS Indonesia.
3	Adityawarman, Yudha., Sanim, Bunasor., & Sinaga, Bonar M. (2015)	Beban kerja memiliki korelasi dengan variabel kinerja, sementara untuk sub variabel lainnya saling memiliki korelasi namun tingkat korelasinya rendah.
4	Lyta, Lestary., & Harmon, Harmon (2018)	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Yulidayanti, Arief., & Rachmawan, Assegaf (2022)	Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara terpisah dan bersama-sama berpengaruh Dalam meningkatkan kinerja karyawan
6	Yannik Ariyati.,, Ferry Muliadi Manalu., Liza Mulia Putri., (2021)	Menyebutkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
7	Raziq., & Maulabakhsh (2015)	Menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.
8	Heizer., & Render (2015:467)	Menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.
9	Audrey, Josephine., & Dhyah Harjanti (2017)	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
10	Kartika, Yuliantari., & Ines Prasasti (2022)	Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Conceptual Framework

Berdasarkan kajian teori dan pembahasan diatas, maka peneliti menentukan konsep kerangka berpikir sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta



Gambar 1. Pengaruh lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan beban kerja (X3) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta.

Berdasarkan kerangka konsep diatas, yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. Kemudian terdapat faktor variabel lain yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta, antara lain:

1. Kepemimpinan: (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali et al., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Elmi et al., 2016). (Rajab & Saputra, 2021)
2. Komunikasi: (Widayati et al., 2020a), (Widayati et al., 2020b), (Rajab & Saputra, 2021).
3. Motivasi Kerja: (Saputra & Ali, 2022), (Riyanto et al., 2017), (Bastari et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Rivai et al., 2017), (Chauhan et al., 2019), (Aima et al., 2017), and (Masydzulhak et al., 2016), (Rajab & Saputra, 2021).

Hipotesis

Berdasarkan rumsan masalah, kajian teori dan rerangka berfikir di atas, maka dapat di bangun hipotesis seperti di bawah ini:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta.
4. Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta.

METODE PENELITIAN

Metode Penulisan

Metode penulisan makalah ini merupakan penelitian deskriptif (deskriptif research) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan beban kerja (X3) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan penyebaran kuesioner (angket) yang diberikan kepada 85 responden yang merupakan pegawai pegawai PT.Sakti Mobile Jakarta.

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah populasi homogen yaitu jumlah pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta yang berjumlah 237 orang. Sampel dapat ditentukan jumlahnya berdasarkan rumus Slovin,

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n: Ukuran sampel; N : Ukuran populasi; e: Error (tingkat kesalahan, diambil 10 %).
Didapatkan nilai n adalah : $n = 237 / (1 + 237(0.01)) = 70,326$, (dibulatkan menjadi, n=85)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini membahas tentang pengaruh variabel bebas lingkungan 7 kerja (X1), stres kerja (X2) dan beban kerja (X3) baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT Sakti Mobile Jakarta (Y). Sebelum Persamaan regresi sederhana dan regresi ganda dilakukan data variabel penelitian ini diuji terlebih dahulu dengan uji-uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Didapatkan bahwa semua data memenuhi kriteria tersebut diatas.

Persamaan Regresi Sederhana dan Regresi Ganda

Untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta digunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda yaitu pengaruh lingkungan kerja, Stres kerja dan beban kerja secara terpisah terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Setelah itu ditentukan Pengaruh lingkungan kerja, Stres kerja dan beban kerja secara bersamaan terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta (Y). Hasil perhitungan ditabelkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil perhitungan Persamaan Regresi Sederhana dan Regresi Ganda

Pengaruh	Formula	T _{hitung}	T _{tabel}	F _{hitung}	F _{tabel}	Pengaruh (%)	sig
Y(X ₁)	$Y=26.756+0.471X_1$	8.306	2,372	50.359	6.95	37.8	0.000
Y(X ₂)	$Y=74.172-0.571X_2$	-7.632	2,372	58.248	6.95	41.2	0.000
Y(X ₃)	$Y=63.381-0.339X_3$	-4.569	2,372	20,880	6.95	20,1	0.000
Y(X ₁ ,X ₂ ,X ₃)	$Y=52.188+0,263X_1-0,372X_2+0.297X_3$			23.728	4.03	44.8	0.000

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi sederhana dimana 4 hipotesis berpengaruh signifikan, maka dapat di bahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta

Lingkungan Kerja ialah sesuatu yang terdapat didalam lingkungan para pekerja yang bisa mempengaruhi diri seseorang dalam melakukan kegiatan atau tugasnya seperti: temperature, kelembaban, fasilitas kerja, penerangan, kebersihan, dan sebagainya. (Affandi, 2018)

Lingkungan kerja menjadi salah satu komponen penting di dalam sebuah perusahaan. Karena apabila terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta perusahaan atau organisasi. Selain faktor gaji yang mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan yang positif dan mendukung pengembangan diri menjadi indikator lain dalam seseorang memilih tempat kerja. (Widhiastana et al., 2017)

Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari kursi, bangku, pencahayaan ruangan, suhu, kelembaban. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terdiri rekan kerja, kepemimpinan dan sebagainya. Apabila terpenuhi nya komponen dari lingkungan kerja

tersebut, akan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya, dan memiliki semangat kerja yang lebih baik dibanding dengan lingkungan kerja yang buruk. (Siagian & Khair, 2018)

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta

Stres kerja dapat menyebabkan berbagai masalah timbul pada setiap individu pekerja. Stres yang dialami berkepanjangan dan tidak terkendali dapat menyebabkan terjadinya *burnout* yaitu gabungan kelelahan fisik, emosi dan psikis. Akibat dari stres kerja dapat berakibat pada kurangnya komitmen pegawai terhadap perusahaan, rendahnya kepuasan kerja, pengambilan keputusan yang buruk, serta timbul kinerja yang buruk. (Marchelia, 2014)

Stres kerja lebih diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan kepada pegawai dan terjadi penumpukan pekerjaan. Stres kerja menjadi permasalahan yang cukup penting didalam sebuah perusahaan, dan manager perusahaan harus bisa menyelesaikan masalah yang timbul akibat stres kerja. Salah satunya dengan memperhatikan setiap pekerjaan yang diberikan terhadap pegawainya dimana pembagian tugas dan pekerjaan kepada pegawai harus benar-benar dijalankan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan. (Bhastary Dwipayani, 2020)

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta

Beban kerja merupakan beberapa kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dengan jangka waktu tertentu. Artinya setiap tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus diselesaikan sebelum jangka waktu yang diberikan tanpa mengidahkan jumlah pekerjaan yang diberikan. (Nabawi, 2019)

Kemudian beban kerja juga muncul akibat keinginan pegawai untuk segera menyelesaikan pekerjaannya agar target perusahaan bisa tercapai. Namun setiap individu memiliki kemampuan atau kapasitas yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila keterbatasan yang dimiliki setiap individu menghambat dalam mencapai target kerja, maka terjadi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan tersebut menyebabkan munculnya kegagalan pada kinerja. (Nabawi, 2019)

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Kinerja terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian kinerja suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi pada suatu organisasi perusahaan. Menurut (Moehariono, 2014) kinerja merupakan hasil dari pencapaian individu atau kelompok pada sebuah organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab nya dalam mencapai tujuan perusahaan. (Nabawi, 2019)

Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu: 1) Kualitas, dimana mengukur hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan tugasnya, 2) Kuantitas, dimana dilihat dari berapa lama pekerja mengerjakan pekerjaannya dan pekerjaan yang diselesaikan, 3) Pelaksanaan Tugas, dimana dilihat kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tanpa kesalahan, dan 4) Tanggung Jawab, dimana kesadaran pegawai untuk melaksanakan kewajibannya di dalam perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan kajian teori dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.
4. Lingkungan kerja, Stres kerja dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

Saran

1. Disarankan kepada pengelola, untuk tidak hanya mengejar keuntungan material semata tanpa memperhatikan kondisi pegawai, yaitu kecerahan dalam bekerja dan tidak mempunyai beban lebih dalam bekerja.
2. Disarankan untuk memperhatikan antara kemampuan pegawai dan order pekerjaan.
3. Kepada peneliti lain disarankan untuk peneliti lebih lanjut masalah penurunan kinerja pegawai dengan variabel bebas yang lain, jenis perusahaan yang lain dan lingkungan pekerjaan yang lain

DAFTAR RUJUKAN

- Adityawarman, Yudha,. Sanim, Bunasor,. & Sinaga, Bonar M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol VI, No 1, April 2015.
- Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*.
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*.
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational

- Performance: Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- Marchelia, V. (2014). STRES KERJA DITINJAU DARI SHIFT KERJA PADA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(01), 130–143.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Rajab, M., & Saputra, F. (2021). Leadership , Communication , And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(2), 59–70.
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348. <http://www.econjournals.com>
- Saputra, F., & Ali, H. (2022). PENERAPAN MANAJEMEN POAC: PEMULIHAN EKONOMI SERTA KETAHANAN NASIONAL PADA MASA PANDEMI COVID-19 (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN POAC). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 316–328. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Widayati, C. C., Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020a). The role of destination image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3).
- Widayati, C. C., Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020b). The Role of Destination Image on Visiting Decisions through Word of Mouth in Urban Tourism in Yogyakarta. In *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net (Vol. 12). www.ijicc.net
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 223–250.