

Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Procurement and Fixed Assets (PFA) Di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan

Vika Tresna Dewi^{1*)}

¹⁾ vikatdewi@gmail.com, Universitas Primagraha, Indonesia

*) Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress on employee performance, the impact of the work environment on employee performance, and the effect of work stress and the work environment together on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. South Tangerang Branch. This research uses quantitative methods by using descriptive and verification analysis. The descriptive method is used by collecting and analyzing data. The population in this study is 100 employees, while the sample for this study is 100 samples using a saturated selection. The results of this study are partially or simultaneously that work stress and work environment significantly affect employee performance. More than that, the contribution of these two variables produces 71.5% in influencing employee performance.

Keywords: Work Stress; Work Environment; Employee Performance

Submitted: Juli 2023

Revised: Juli 2023

Accepted: Juli 2023

Article DOI:

<https://doi.org/10.59605/atama.v1i2.562>



PENDAHULUAN

Bank adalah sebuah lembaga intermediasi keuangan umumnya didirikan dengan kewenangan untuk menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan menerbitkan promes atau yang dikenal sebagai banknote. Kata bank berasal dari bahasa Italia banca berarti tempat penukaran uang. Sedangkan menurut undang-undang perbankan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Industri perbankan telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir. Industri ini menjadi lebih kompetitif karena deregulasi peraturan. Saat ini, bank memiliki fleksibilitas pada layanan yang mereka tawarkan, lokasi tempat mereka beroperasi, dan tarif yang mereka bayar untuk simpanan deposito. Pada umumnya Bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menerima Simpanan, Giro, Tabungan dan Deposito. Kemudian Bank dikenal juga sebagai tempat untuk meminjam uang (kredit) bagi masyarakat yang membutuhkannya. Di samping itu bank juga dikenal untuk menukar uang, atau menerima segala bentuk pembayaran seperti pembayaran listrik, telepon, air, pajak, uang kuliah dan sebagainya.

Dalam penelitian ini penulis melakukan kegiatan penelitian di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk pada bagian Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA)*, Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA) unit Vendor Management* sebagai Assisten Manager dan memiliki tugas untuk mengelola registrasi rekanan/calon rekanan Bank BNI mulai dari verifikasi dokumen persyaratan hingga melakukan *survey on the spot* lokasi calon rekanan. Pengelolaan rekanan BNI kini menggunakan aplikasi *e-procurement* dimana aplikasi ini memudahkan untuk mendata dokumen-dokumen perusahaan rekanan dan memantau *Service Level Agreement (SLA)* sesuai dengan *Key Performance Indicator (KPI)*, berikut adalah keadaan karyawan pada Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA)* PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan dari Tahun 2020 sampai dengan Juni 2021 terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Keadaan Karyawan

Bagian	Tahun 2020 s/d Juni 2021
Bagian Umum (BUM)	7
Kel. Kontrak & Penyelamatan Asset (KKV)	9
Vendor Management (VM)	10
Bagian Perkiraan Harga Sendiri (PHS)	9
Kel. Arsip & Informasi Asset (KAI)	10
Kel. Optimalisasi Aset & Pengamanan (KOA)	10
Kel. Pengadaan Promosi & Jasa (KPJ)	20
Kel. Pengadaan Premisess (KPR)	13
Kel. Pegadaan Teknologi & Non Premisess (KTN)	12
Jumlah	100

Sumber : Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA)*

Berdasarkan Tabel 1 jumlah karyawan pada Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA)* di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan berjumlah 100 karyawan selama tahun 2020 sampai dengan Juni 2021. Sebagai Perusahaan dalam mengelola keuangan tentu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satu faktor adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Menurut Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 2012 perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba yang berbentuk badan hukum yang didirikan dan / atau berkedudukan dalam wilayah Negara kesatuan republik Indonesia.

Tabel 2. Tugas dan Target Kerja

Bagian	Target Pekerjaan dalam tahun							
	2020				Juni 2021			
	Target	Selesai	Tidak Selesai	%	Target	Selesai	Tidak Selesai	%
BUM	50	50	0	100%	50	26	24	48%
KKV	50	42	8	84%	50	23	27	54%
VM	50	38	12	76%	50	22	28	56%
PHS	50	39	11	78%	50	21	29	58%
KAI	50	44	6	88%	50	24	26	52%
KOA	50	37	13	74%	50	21	29	58%
KPJ	50	39	11	78%	50	23	27	54%
KPR	50	41	9	82%	50	22	28	56%
KTN	50	40	10	80%	50	27	23	46%
JUMLAH	450	370	80	82,2%	450	209	241	53,5%

Sumber : Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA)*

Berdasarkan hasil kerja pada Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA)* di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan, menunjukkan target pekerjaan untuk tahun 2020 hanya menyelesaikan pekerjaan 82,2% terlihat dalam tabel bahwa dari setiap bagian masih ada tersisa pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan target, akibat dari tidak selesainya target pekerjaan yang diberikan perusahaan ini akan memberikan dampak terhadap kepercayaan Konsumen atau Nasabah pada PT. BNI (Pesero) Tbk. Cabang Tangerang Selatan. Dilihat dari Tabel 2 hanya bagian BUM (Bagian Umum) yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target, adapun untuk tahun 2021 terhitung dari bulan Januari atau 1 (satu) semester hanya 53,5% dalam menyelesaikan pekerjaannya, walaupun perhitungan itu hanya dilakukan dalam satu semester tapi kinerja dari setiap bagian belum sepenuhnya sesuai target.

Berikut adalah tugas dan fungsi bagian – bagian yang ada pada Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA)* di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan:

- a. Bagian Umum (BUM). Bertugas mengelola pegawai atau karyawan BNI PFA atau bisa disebut Suporting

- b. Kel. Kontrak & Penyelamatan Asset (KKV). Bertugas mengelola kontrak-kontrak management
- c. Vendor Management (VM). Bertugas mengelola vendor baru maupun vendor lama
- d. Bagian Perkiraan Harga Sendiri (PHS). Bertugas mengelola data harga-harga pembelian atau pengadaan
- e. Kel. Arsip & Informasi Asset (KAI). Bertugas Mengelola keuangan, penganggaran, pembukuan akuntansi, pengelolaan pajak dan mengelola arsip yang dimiliki oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
- f. Kelola Optimalisasi Aset dan Pengamanan (KOA). Bertugas memelihara aset PT. BNI seperti gedung, dan peralatan kantor
- g. Kelola Pengadaan Promosi dan Jasa (KPJ). Bertugas mengelola barang dan jasa yaitu yang bertanggungjawab terhadap kegiatan promosi dan jasa terkait dengan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
- h. Kelola Pengadaan Premisess (KPR). Bertugas untuk pengadaan bangunan gedung dan proyek-proyek yang berada di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
- i. Kelola Pegadaan Teknologi & Non Premisess (KTN). Bertugas mengelola dan bertanggung jawab terhadap pengadaan dan pemeliharaan Teknologi Informasi di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

Dari hasil penilaian diatas bahwa kinerja karyawan Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA)* di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan masih tergolong rendah, ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah stres kerja yang terlalu tinggi ini akibat dari target waktu pekerjaan yang terlalu pendek dan juga tekanan dari atasan yang harus selesai tepat pada waktunya, inilah faktor utama kenapa stres kerja yang sering dialami oleh beberapa karyawan terumata untuk karyawan pada Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA)* di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan. Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemaarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Sehingga stres kerja sangat pengaruh terhadap kinerja dan cenderung mengurangi kinerja para karyawan.

Faktor lain yang menjadi rendahnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, adapun rendahnya Lingkungan Kerja Fisik pada Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA)* di PT. Bank Negara Indonesia Cabang (Persero) Tbk Tangerang Selatan adalah tidak adanya ruangan khusus untuk tempat istirahat atau Kantin, ini terbukti dari hasil observasi rata-rata karyawan dalam jam istirahat karyawan sering keluar kantor untuk makan siang atau sekedar minum kopi dan lain-lain, dan mereka yang bawa makan sendiri sering penulis lihat makan dan berkumpul di musholla hal ini sangat mengganggu jika sudah waktu sholat dzuhur tiba, sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik masih kurangnya hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan, di tambah lagi beberapa karyawan masih menggunakan egonya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mereka merasa paling hebat dan paling dibutuhkan khususnya pada Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA)* di PT. Bank Negara Indonesia

(Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan. Oleh karena itu perlu adanya pembenahan baik dari sisi sumber daya manusia secara non fisik maupun pembenahan lingkungan kerja secara fisik, untuk kenyamanan dan kepuasan dalam melaksanakan kerja karyawan lebih baik khususnya pada Divisi *Procurement and Fixed Assets (PFA)* di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dan dinilai oleh manajer untuk dapat mengetahui tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan mempunyai beberapa definisi atau teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan Edison et al. (2017). kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral. Dari penjelasan di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi

Stres kerja

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri. Gibson (2013), berpendapat bahwa Stres Kerja yaitu suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang, kemudian Rivai & Sagala (2011), berpendapat suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sementara Hasibuan (2012), berpendapat bahwa Stres Kerja suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis, sedangkan menurut Gregson (2007), berpendapat sebagai status yang dialami ketika muncul ketidak cocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Dari beberapa definisi diatas menurut para ahli bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan.

Dalam dunia yang serba cepat dan kompetitif, stres tidak bisa kita hindari. Stres merupakan respon alami tubuh kita terhadap situasi tertentu. Stres bisa datang dari berbagai sumber, seperti jadwal kerja yang sibuk, hilangnya orang yang dicintai atau hubungan yang bermasalah. Terlepas dari sumber stres, stres selalu dapat dikelola dengan perubahan gaya hidup, dan perubahan dalam cara kita memandang stressor tertentu.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2013) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana dalam Sanny & Kristanti (2012), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

METODE

Metode penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan tetap pada Divisi Procurement and Fixed Assets (PFA) di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan. Pengambilan sampel ini penulis menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebanyak 100 karyawan digunakan sebagai sampel 100 karyawan tetap pada Divisi Procurement and Fixed Assets (PFA) di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan. Penggunaan untuk analisis data yang digunakan yaitu menggunakan bantuan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Tabel 3. Karakteristik responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	57	57
Perempuan	43	43
Usia		
21 – 30 tahun	18	18%
31 – 40 tahun	38	38%

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
41 – 50 tahun	28	28%
51 – 60 tahun	16	16%
Pendidikan		
SMA	17	17%
D3 (Diploma)	26	26%
S1	42	42%
S2 & S3	15	15%
Status Pernikahan		
Menikah	64	64%
Belum Menikah	36	36%

Berdasarkan Tabel 3 Jumlah responden laki – laki terlihat lebih banyak (56%) dibandingkan jumlah responden perempuan (43%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tangerang Selatan berjenis kelamin laki-laki (56%). Kemudian karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 18 responden atau 18%, karyawan dan yang berusia antara 31- 40 tahun sebanyak 38 responden 38%, karyawan yang berusia antara 41-50 sebanyak 28 responden atau 28%, dan pegawai dan yang berusia antara 51-60 tahun sebanyak 16 responden atau 16%. Jadi rata-rata karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tangerang Selatan berusia 31 – 40 Tahun. Selanjutnya karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 17 karyawan atau 17%, karyawan yang berpendidikan D3 (Diploma) sebanyak 26 karyawan atau 26%, pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 42 karyawan atau 42%, dan yang berpendidikan S1 dan S3 sebanyak 15 Karyawan 15%. Sedangkan karyawan dengan status menikah sebanyak 64 karyawan atau 64%, karyawan dengan status belum menikah sebanyak 36 karyawan atau 36%, maka karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tangerang Selatan rata-rata berstatus menikah.

Uji validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner apakah sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan Antara item terhadap skor total item. Untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, yaitu dengan melakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan – pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diambil dari *output SPSS Cronbach Alpa kolom correlated item total correlation*.

Tabel 4. Uji validitas variabel stres kerja (X¹)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,443	0,195	Valid
2	0,562	0,195	Valid
3	0,344	0,195	Valid
4	0,373	0,195	Valid

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
5	0,267	0,195	Valid
6	0,334	0,195	Valid
7	0,422	0,195	Valid
8	0,443	0,195	Valid

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel X^1 yang ditunjukkan pada Tabel 4 diketahui dari 8 item pertanyaan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Karena keseluruhan nilai r hitung dari variabel X^1 yang di uji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji validitas variabel lingkungan kerja (X^2)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,345	0,195	Valid
2	0,211	0,195	Valid
3	0,543	0,195	Valid
4	0,432	0,195	Valid
5	0,621	0,195	Valid
6	0,322	0,195	Valid
7	0,456	0,195	Valid
8	0,656	0,195	Valid

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel X^2 yang ditunjukkan pada Tabel 5 diketahui dari 8 item pertanyaan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Karena keseluruhan nilai r hitung dari variabel X^2 yang di uji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid

Tabel 6. Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,720	0,195	Valid
2	0,456	0,195	Valid
3	0,324	0,195	Valid
4	0,356	0,195	Valid
5	0,553	0,195	Valid
6	0,277	0,195	Valid
7	0,432	0,195	Valid
8	0,873	0,195	Valid

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Y yang di tunjukan pada Tabel 6 diketahui dari 8 item pertanyaan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Karena keseluruhan nilai r hitung dari variabel Y yang di uji lebih besar dari pada nilai r tabel,

maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2016:60). Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan formula *cronbach alpha* (*koefisien alpha cronbach*). Dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbach* > 0.6. Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	0,745	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,801	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,842	0,6	Reliabel

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha diseluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik

Menurut Ghozali (2013) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan pula melalui statistic yang salah satunya dapat dilihat melalui Kolmogrov-Smirnov test (K-S). Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya > 0,05 atau 5%.

Tabel 8. Hasil uji normalitas one-sample kolmogorov-smirnov test

	Unstandardized Residual
N	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0E-7
	Std. Deviation 2,03815787
Most Extreme Differences	Absolute ,094
	Positive ,061
	Negative -,094
Kolmogorov-Smirnov Z	,760
Asymp. Sig. (2-tailed)	,610

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS 20

Berdasarkan Tabel 8 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat diketahui nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,061 > \text{taraf signifikan } (\alpha) 0,05$ artinya $0,061 > 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Berikut adalah hasil perhitungan uji multikolinearitas dengan menggunakan IBM SPSS 20 terlihat pada Tabel 9.

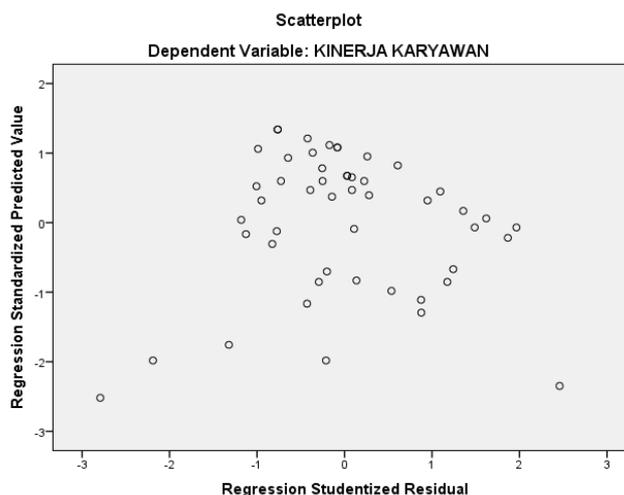
Tabel 9. Hasil uji analisis multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Stres Kerja (X1)	,236	4,236
Lingkungan Kerja (X2)	,236	4,236

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah SPSS 20

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji Multikolinieritas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance diperoleh nilai untuk stres kerja dan lingkungan kerja adalah $0,236 < 0,10$ sedangkan untuk nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel Stres Kerja kerja dan Lingkungan kerja adalah $VIF 4,236 > 10,00$. Dasar pengambilan keputusan untuk uji analisis multikolinieritas yaitu jika nilai Tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, dan sebaliknya, dan jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, dan sebaliknya. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa untuk uji analisis multikolinieritas diatas dari masing-masing variabel tidak terjadi multikolinieritas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan variabel dari residual yang satu dengan residual yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji heterokedastisitas

Berdasarkan output Scatterplot Uji Heteroskedastitas diatas diketahui bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastitas, hingga model yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji t

Tabel 10. Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,335	2,165		,817	,420
Stres Kerja	,143	,115	,158	2,134	,004
Lingkungan Kerja	,627	,124	,704	5,045	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS 20

Berdasarkan Tabel 10 dapat disimpulkan sebagai berikut :

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,004 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,134 > 1,984$ lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t-hitung $5,045 > 1,984$ lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Uji simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	667,738	2	333,869	77,860	,000 ^b
	Residual	265,862	93	4,288		
	Total	933,600	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja
Sumber: Data diolah SPSS 20

Berdasarkan Tabel 11 dapat dirumuskan persamaan uji regresi linier berganda (Uji f) adalah sebagai berikut : Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 77,860 > 3,087 f_{tabel}$ lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh secara simultan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 12. Uji koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,715	,705	2,07077

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja
Sumber: Data diolah SPSS 20

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2), R Square sebesar 0,715. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi sebesar 71,5% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tangerang Selatan

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,004 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,134 > 1,984$ lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tangerang Selatan. tingkat stres yang moderat atau yang dianggap sebagai "stres positif" dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam situasi tertentu. Stres yang tidak terlalu berat dapat membantu karyawan untuk tetap fokus dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, manajemen stres yang tepat dan dukungan dari perusahaan sangat penting dalam mengatasi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat mengimplementasikan program kesejahteraan karyawan, mengadopsi kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, memberikan pelatihan manajemen stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat menghadapi stres dengan lebih baik dan tetap berkinerja tinggi. Beberapa penelitian telah mendukung penelitian ini (Alayoubi et al., 2022; Sari et al., 2021). Disisi lain stress kerja memiliki dampak yang negatif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan (Khan et al., 2022).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tangerang Selatan

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap adalah Kinerja Karyawan $0,00 < 0,05$ dan nilai t-hitung $5,045 > 1,984$ lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tangerang Selatan. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan kerjasama antar karyawan akan memperkuat efisiensi dan efektivitas tim kerja. Kolaborasi yang baik membantu dalam berbagi pengetahuan, pemecahan masalah bersama, dan mencapai hasil yang lebih baik. Fasilitas dan sarana kerja yang memadai dan nyaman dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat produktivitas. Dengan memperhatikan dan mengoptimalkan lingkungan kerja, perusahaan dapat menciptakan atmosfer yang positif dan inspiratif bagi karyawan mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja akan berdampak positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (López-Cabarcos et al., 2022; Sariköse & Göktepe, 2022; Wafa'a et al., 2020)

Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tangerang Selatan

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 77,860 > 3,087 f_{tabel}$ lebih besar dari t-tabel maka

terdapat pengaruh secara simultan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tangerang Selatan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Penting untuk diingat bahwa stres kerja dan lingkungan kerja saling terkait dan dapat mempengaruhi satu sama lain. Jika lingkungan kerja yang buruk menyebabkan stres, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja. Sebaliknya, stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan perubahan negatif dalam lingkungan kerja dan hubungan antar rekan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami pentingnya keseimbangan yang baik antara mengatasi stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan berdampak pada kinerja karyawan baik itu secara individu maupun kelompok (Dinsar, 2021; Farisi & Utari, 2020; Masruro, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk dapat mencapai hasil yang baik, maka kebijakan yang ditetapkan harus lebih disempurnakan sehingga mengarah kepada perbaikan kualitas maupun kuantitas, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini memberikan hasil yang signifikan pada variabel yang diteliti. Oleh karena itu, diharapkan agar para manajer dapat menjadi perhatian pada variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media.
- Alayoubi, M. M., Arekat, Z. M., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2022). The impact of work stress on job performance among nursing staff in Al-Awda Hospital. *Foundations of Management*, 14(1), 87-108.
- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. *id. Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D. (2023). Analysis of Corporate Image in Mediating the Influence of Social Media Marketing and Visitor Value on Visitor Loyalty Lembang Begonia Flower Park, Indonesia. *Business, Management and Economics Engineering*, 21(1), 356-366.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SEKORITA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitment to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.

- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Menulis Teks Eksplanasi Berpola Kausalitas Dan Hubungannya Dengan Berpikir Kritis Peserta Didik Kelas VIII SMPN 1 Kramatwatu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Chaidir, J. (2023). Contemporary Organizational Management in the Modern Era and Its Implications in Modern Organizational Management. *Migration Letters*, 20(S4), 1103-1113.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Development of Data Management in the Implementation of Electronic-based Government in Serang Regency. *International Journal of Community and Cooperative Studies*, 11(1), 17-25.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Network Infrastructure Development in Serang District. *International Journal of Management Technology*, 10(1), 11-19.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). The Development of Serang District Government Business Process Mapping. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 11(2), 12-19.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30-45.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(2), 11-18.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31-42.
- Gibson, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Gregson, T. (2007). *Life without stress mengajari diri Anda sendiri mengelola stres*. PT Prestasi Pustakakaraya.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Electronic-based Governance System Risk Management in Serang District. *International Journal of Business and Management Review*, 11(5), 57-66.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Regional Regulations: Implementation of Electronic-based Government System. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(3), 61-69.

- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Smart City Master Plan for the Government of Serang Regency. *Global Journal of Human Resource Management*, 11(3), 1-11.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Khan, H., Abbas, J., Kumari, K., & Najam, H. (2022). Corporate level politics from managers and employees perspective and its impact on employees' job stress and job performance. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, (ahead-of-print).
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & QuinoA-Pineiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369.
- Masruro, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rs Pku Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(2), 227-239.
- Regiasa, T. (2022). Pengaruh Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Kapur Pada PT. Surya Besindo Sakti Di Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 268-276.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Intrinsik, dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 750-759.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Aparatur dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Periklanan Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menabung Pada Pt. BPR Kabupaten Serang. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis (The Indonesian Journal of Management & Accounting)*, 11(1).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. PT Rajawali Pers.
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61-69.
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. P. (2021, July). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 794, No. 1, p. 012085). IOP Publishing.
- Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of Clinical Nursing*, 31(5-6), 633-641.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Wafa'a, F., Alhurani, J., Alhalal, E., Al-Dwaikat, T. N., & Al-Faouri, I. (2020). Nursing empowerment: How job performance is affected by a structurally empowered work environment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 50(12), 635-641.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.