

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH
SULAWESI SELATAN TENGGARA DAN BARAT SEKTOR
PEMBANGKITAN BAKARU PUSAT LISTRIK BAKARU**

Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag., M.Ag.
Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

Trianto Utomo
Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dan pengambil kebijakan serta pelaksana suatu keputusan dalam perusahaan. Jadi kondisi sumber daya manusia harus diperhatikan, salah satunya yaitu kondisi stres kerja karyawan.. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap stres kerja karyawan. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis yaitu uji F statistik untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan t statistik untuk mengetahui pengaruh secara parsial. Hasil uji hipotesis yaitu uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, hasil uji t juga menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Kata kunci :

PENDAHULUAN

Manusia merupakan elemen yang memiliki peranan penting di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, dimana sumber daya manusia berperan secara aktif dalam mengelola sumber daya lainnya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penentu jalannya suatu perusahaan. Tujuan dapat tercapai apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka secara efektif. Sehingga perusahaan harus bisa memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan supaya mereka dapat bekerja efektif dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

Agar karyawan dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan terus meningkat maka pimpinan harus memperhatikan kondisi karyawan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001: 135). Perusahaan selalu menginginkan karyawan yang berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya secara efektif maka perusahaan juga akan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja. Stress kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai dan Sagala, 2011: 1008). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala stres dapat dilihat dengan adanya dampak langsung berupa ketidak puasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

Secara umum penyebab stres kerja dapat dilihat dari dua kategori besar yaitu *stressor* organisasi dan *stressor* kehidupan. *Stressor* organisasi berupa tuntutan tugas dimana suatu pekerjaan mempunyai sifat lebih menimbulkan stres, tuntutan fisik yang berhubungan dengan kondisi lingkungan pekerjaan, tuntutan peran yang diharapkan untuk dimainkan, dan tuntutan antar personal yang berkaitan dengan tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik kepribadian. Sedangkan stresor kehidupan terdiri dari perubahan kehidupan, dan trauma kehidupan yang mengubah sikap, emosi, atau perilakunya.

Getaran dan suara kebisingan selalu timbul di dalam kantor, disebabkan oleh mesin yang beroperasi disaat pelaksanaan kegiatan produksi listrik, hal ini tentu saja dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi seperti ini berlangsung selama jam kerja. Sehubungan dengan uraian yang telah dipaparkan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru**”.

A. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi

Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru?

2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru?

B. Hipotesis

1. H_1 : Diduga beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.
2. H_2 : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.
3. H_3 : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.

C. Landasan Teori

1. Beban Kerja

Menurut Menpan (Dhini Rama Dhanian, 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Peraturan Menteri Dalam Negeri, 2008, bab I, pasal I). Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Faktor- Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal yaitu terdiri dari: tugas (*task*), organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Serta faktor internal yaitu meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2. Lingkungan Kerja

Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja

dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi stress pada karyawan.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito, oleh penelitian Nasution dan Rodhiah dalam (*Jurnal Manajemen*, 2008:58) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Sementara itu, menurut Fieldman oleh penelitian Nasution dan Rodhiah dalam (*Jurnal Manajemen*, 2008:58) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang pembentukannya terkait dengan kemampuan manusia.

Dalam bukunya Sedarmayanti (2001:21) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusatkerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001:31) adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Stres Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 1008) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stres dalam kurun waktu yang lama maka keadaan ini akan menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan karyawan baik secara fisik maupun psikis. Pernyataan ini didukung dari teori yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2013: 257) “stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”. Maka hal ini juga pasti akan secara langsung mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dan secara langsung juga akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Hasibuan (2002: 203)

mengatakan bahwa stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Maka hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan kondisi stres kerja karyawan untuk menjaga agar mereka tetap bisa produktif.

Menurut Sopiah (2008: 91) dampak atau akibat dari stres dapat dilihat pada tiga aspek, yaitu:

a. Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang sakit.

b. Psikis

Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, dan kurang bersemangat.

c. Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi ditempat kerja.

4. Rerangka Pikir

Gambar 1.1



D. Metodologi Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2007, 115). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru yaitu sebanyak 31 orang. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2010: 112). Teknik sampling seperti ini juga disebut dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2007: 122).

2. Indikator Penelitian

Tabel 1.1

Indikator Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (<i>Jurnal Arika</i> , 2011:85) Dalam penelitian Aminah Soleman	Seluruh tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan yang harus diselesaikan	1. Tugas 2. Organisasi kerja 3. Lingkungan kerja 4. Faktor siomatis 5. Faktor psikis	Likert
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2001:21)	Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik fisik ataupun non fisik yang dapat memengaruhinya dalam bekerja	1. Pencahayaan 2. Temperature 3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan 6. Getaran mekanis 7. Bau tidak sedap 8. Tatawarna 9. Dekorasi 10. Musik 11. Keamanan 12. Bosan kerja 13. Keletihan	Likert
Stres Kerja (Griffin, 2013: 185)	Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi,	1. Keperilakuan 2. Konsekuensi psikologis 3. Konsekuensi medis 4. Kinerja 5. Penarikan diri	Likert

	proses berfikir, dan kondisi karyawan	6. Sikap 7. Kelelahan	
--	---------------------------------------	--------------------------	--

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pemberian skor atau penilaian ini digunakan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk mengukur dan menentukan skor. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

3. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel independen beban kerja dan lingkungan Kerja terhadap variabel dependen stres kerja dengan menggunakan *Statistic Product and Device Solution (SPSS)*.

E. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1.2
Hasil Pengujian Normalitas dengan *Test (K-S)*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,5161290
	Std. Deviation	1,50759297
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,541
Asymp. Sig. (2-tailed)		,932

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 1.2 menunjukkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,514 dan *Asymp.Sig.* sebesar 0,932 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, yang berarti data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 1.3
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,789	3,397		2,882	,008		
	BEBAN KERJA	,462	,071	,901	6,473	,000	,739	1,354
	LINGKUNGAN KERJA	-,191	,059	-,448	-3,221	,003	,739	1,354

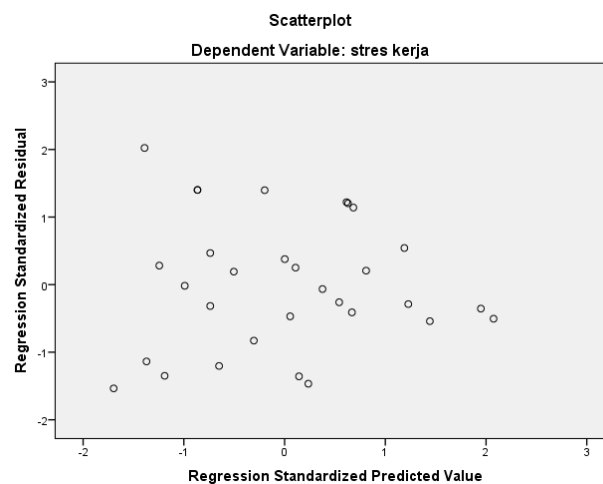
a. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber: lampiran output SPSS, 2015

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 1.2



Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran output SPSS 20

Dari gambar 1.2 grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 1.4

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,076

b. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Lampiran output SPSS 20

Dari tabel 1.4 diketahui nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,076. Berdasarkan tabel Durbin Watson (DW) $\alpha = 5\%$ maka nilai dL (batas atas) sebesar 1,2969 dan dU (batas bawah) senilai 1,5701. Hasil perhitungan menunjukkan nilai DW = 1,076 lebih kecil dari dl dan lebih besar dari 0, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi positif.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.5

Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.789	3.397		2.882	.008
1 Beban kerja	.462	.071	.901	6.473	.000
lingkungan kerja	-.191	.059	-.448	-3.221	.003

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 1.5, hasil perhitungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = 9,789 + 0,462X_1 - 0,191X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Stres Kerja

X₁ = Beban kerjaX₂ = Lingkungan kerja

Dari hasil persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 9,789 , angka tersebut menunjukkan bahwa jika X₁ (beban kerja) dan X₂ (lingkungan kerja) konstan atau X = 0, maka stres kerja karyawan sebesar 9,789
- Menunjukkan nilai koefisien sebesar (0.462). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan tingkat beban kerja sebesar 1% maka stres kerja

karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.462 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

- Menunjukkan nilai koefisien sebesar (-0.191). Hal ini berarti jika terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1% maka stres kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar variabel pengalinya -0,191 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 1.6

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	68,185	2	34,093	20,954	,000 ^b
Residual	45,557	28	1,627		
Total	113,742	30			

a. Dependent Variable: stres kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban kerja

Sumber: Data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 1.6 uji F menunjukkan bahwa signifikan F $0.000 < 0.05$ (5%) dengan F hitung 20,954 ($F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$) = $20,954 > 3,34$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara & Sulawesi Barat Sektor Pembangunan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.

b. Uji t

Tabel 1.7

Hasil Uji t

Variabel Bebas	t hitung	Signifikan t
Beban Kerja (X1)	6,473	0.000
Lingkungan Kerja (X2)	-3,221	0.003

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 1.7, maka pengujian variabel-variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

- Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan

Variabel beban kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, $6,473 > 2,048$ atau signifikan $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$), berarti variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara & Sulawesi Barat Sektor Pembangunan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.

- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-3,221 < 2,048$, atau signifikan $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$), tetapi karena nilai t hitung ($-3,221$) lebih kecil dari negatif t tabel ($-2,048$) berarti diputuskan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Sulawesi Tenggara & Sulawesi Barat Sektor Pembangkitan Bakar Pusat Listrik Bakar.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.8

Hasil Analisis Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 ^a	,599	,571	1,27555

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Beban kerja

b. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Lampiran output SPSS 20

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.8 diperoleh bahwa koefisien determinasinya (R^2) adalah 0,599. Hal ini berarti bahwa varians yang terjadi pada variabel stres kerja 59,9% dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja, atau dapat dikatakan kontribusi atau sumbangan variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja sebesar 59,9% sedangkan 40,1% oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu hendaknya manajer atau pemimpin perusahaan lebih memperhatikan kondisi karyawan. Jika karyawan mendapatkan kenyamanan dalam menjalankan tugas mereka maka hal itu akan berdampak positif pula pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S., *PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTIK*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.

- Awaluddin, Murtiadi, 2013. Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar. *Jurnal Assets*, 3.
- Effendi, Ahmad., 2014. Pengaruh Diversifikasi Program Studi Terhadap Minat Kuliah Mahasiswa Pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Al-Hikmah Journal for Religious Studies*, 15(2), pp.206-219.
- Fahmi, Irham, **PERILAKU ORGANISASI: TEORI, APLIKASI, DAN KASUS**. Cet. I; Bandung, Alfabeta, 2013.
- Handoko, T. Hani, **MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA**, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P., **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, **PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 12 TAHUN 2008 TANTANG PEDOMAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH**.
- Kuncoro, Mudrajad, **METODE KUANTITATIF**, Cet. IV; Yogyakarta: UPP STIM YKP, 2011.
- Martono, Nanang, **METODE PENELITIAN KUANTITATIF**, Cet. III; Depok: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Marwansyah, **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**, Edisi Kedua. Cet. II; Bandung: Alfa Beta, 2012
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. **HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**, Terj. Diana Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin, **ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: MANAGING PEOPLE AND ORGANIZATION**, Terj. Diana Angelica, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, **METODOLOGI PENELITIAN**, Cet. XIII; Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Nasution, Haslainy dan Rodhiah, **ANALISIS HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA DOSEN TETAP F.E. UNTAR**, *Jurnal Manajemen*, Vol. 12 no. 1 (2008)
- Nawawi, Hadari, **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: UNTUK BISNIS YANG KOMPETITIF**, Cet. VII; Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- Parmitasari, Rika Dwi Ayu., 2011. Struktur Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Samata: Alauddin University Press

- Rahma, Dhini Dhania, **PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA: STUDI PADA MEDICAL REPRESENTATIF DI KOTA KUDUS**, Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, vol. 1 no. 1 (Desember 2010).
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN: DARI TEORI KE PRAKTIK**, Cet. IV; Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011.
- Said, S. (2015). Sharia Banking Performance in Makassar. *Al-Ulum: Jurnal Studi Islam*, 15(1), 21-42.
- Said, Salmah. (2012). Pemikiran Ekonomi Muslim Tentang Pasar Modal Syariah. *AL Fikkr Volume 16 Nomor 2 Th 2012*.
- Sanusi, Anwar, **METODOLOGI PENELITIAN BISNIS**, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sedarmayanti, **SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA**, Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Shantiuli, T. M., & Said, S. (2014). Banking with the patron: a case study of patron-client relations in Makassar, Indonesia. Retrieved April, 30, 2014.
- Soleman, Aminah, **ANALISIS BEBAN KERJA DITINJAU DARI FAKTOR USIA DENGAN PENDEKATAN RECOMMENDED WEIGHT LIMIT: STUDI KASUS MAHASISWA UNPATTI POKA**, Jurnal Arika, Vol. 5 no. 2 (Agustus 2011).
- Sopiah, **PERILAKU ORGANISASONAL**, Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2008
- Sugiyono, **METODE PENELITIAN BISNIS**, Cet. XVII; Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suhartini, Eka., 2012. *Kualitas pelayanan kaitannya dengan kepuasan konsumen*. Alauddin University Press.
- Suhartini, Eka., 2013. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Samata: Alauddin University Press
- Sutrisno, Edy, **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**. Cet. V; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Syariati, Alim & Namla Elfa Syariati. 2012. Islamic Bank as Bank of Ethics. In *Proceeding of Annual South East Asian International Seminar*.
- Syariati, Alim. 2012. The Effect Of Islamic Comercial Banks'health And Their Cost Of Fund Upon Its Financing In Indonesia Over 2005-2009. *Proceeding of International Conference of AIMI Indonesia*
- Sylvana, A., Si, M. and Murtiadi Awaluddin. Model Penciptaan Daya Saing Bisnis Melalui Transformasi Kewirausahaan Berbasis Teknologi Informasi (Technopreneur). *Entrepreneurship at Global Crossroad: Challenges and Solutions*, p.71.