

# PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z

(Studi Pada Karyawan di Wilayah Jakarta)

Theresa Mulia A Kambey<sup>1</sup>, Dr. Hendratmoko, ST., M.Si.<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Departemen Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup> Alamat email: theresamulia.ak@gmail.com

<sup>2</sup> Alamat email: hendratmoko@kwikkiangie.ac.id

\*Penulis korespondensi

## ABSTRAK

Kualitas SDM merupakan faktor kunci dalam mendukung kemajuan suatu organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dapat membawa dampak atau pengaruh terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta.

Terdapat enam indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja, antara lain target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Dalam mengukur lingkungan kerja digunakan lima indikator, yaitu suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja dan keadilan dalam lingkungan kerja. Dalam mengukur stres kerja digunakan lima indikator yaitu, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan jumlah sampel berdasarkan rumus *Slovin*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden. Untuk analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics Version 20*, dan untuk analisis data dan hipotesis dilakukan menggunakan perangkat lunak *Smart PLS 4.0*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta, beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta.

Saran dari hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta.

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

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset berharga bagi bisnis karena mereka secara aktif dan signifikan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi diperlukan untuk memenuhi tujuan organisasi. Semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat (Sundawa, Sumiyati, & R.Purnama, 2018). Menurut (Silaen, et al., 2021, p. 30) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Karena sumber daya manusia sangat berbeda dengan sumber daya lainnya dalam hal kualitas, manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Memiliki sumber daya manusia yang handal dapat dilakukan dengan perencanaan dan penerapan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. dengan cara yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Banyak sekali permasalahan yang terjadi pada saat ini berkaitan dengan kinerja karyawan. Diantaranya , menurut (Mulyani, Nurchayati, Ismanto, & Abidin, 2022) terdapat permasalahan yang terjadi terkait kinerja karyawan pada CV Iwan *Wedding Organizer* yang terbukti melalui tidak adanya laporan kerja yang tidak terstruktur, sering terjadinya keterlambatan dan adanya perubahan terkait sistem kerja sehingga mengakibatkan perilaku kerja yang tidak efisien. Permasalahan lain juga mengenai kinerja diungkapkan oleh (Nabawi, 2019) melalui hasil penelitiannya pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yaitu terdapat pegawai yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kurangnya persiapan, pengawasan serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas dengan hasil



kinerja yang diberikan oleh para pegawai tersebut sebagaimana diharapkan. Dari permasalahan - permasalahan di atas, jelas terlihat bahwa terdapat masalah – masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, terutama dalam kinerja karyawan. Karena baik buruknya kinerja karyawan akan secara langsung mempengaruhi perusahaan dan bahkan reputasi perusahaan. Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018, p. 350) kinerja dapat dimaknai sebagai suatu hasil dari proses penyelesaian pekerjaan, ataupun sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja yang baik tidak terjadi dengan sendirinya, perusahaan ikut campur tangan dalam pembentukan kinerja dari para karyawannya.

Kinerja memiliki berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satunya adalah beban kerja. Kinerja karyawan dan beban kerja saling bergantung satu dengan yang lainnya, karena dalam suatu organisasi untuk memberikan posisi yang sesuai bagi karyawannya, hal pertama yang akan diperhatikan dalam pertimbangan adalah beban kerja. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dimana hal tersebut akan membantu tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efisien dan efektif (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018). Dalam penelitiannya pada PT Giken Precision Indonesia (Irawati & Carrollina, 2017) menemukan bahwa banyak karyawan pada bagian operator yang tidak fokus dalam melakukan tugasnya disebabkan pemberian beban kerja yang terlalu banyak sehingga karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja. Jadi beban kerja yang sesuai akan membuat karyawan nyaman saat bekerja dan bisa fokus dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerjanya tidak akan menurun.

Permasalahan mengenai kinerja ini tidak hanya disebabkan dari faktor beban kerja saja, terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja ini yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga sistem kerja yang

diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien (Sihaloho & Siregar, 2019). Dalam jurnalnya (Armiati, 2020) mengatakan bahwa terdapat masalah lingkungan kerja pada CV. Indo *Javaland* yaitu kurangnya penerangan didalam ruangan setiap karyawannya sehingga mereka tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat, ketenangan bekerja yang masih sering terganggu dikarenakan lokasi perusahaan berada di wilayah padat penduduk dan juga kebersihan ruangan kerja kurang diperhatikan sehingga mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dimana semua hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Berdasarkan hal tersebut langkah yang dapat diambil oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja adalah memberikan karyawan beban kerja sesuai dengan kemampuannya, serta memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan. Tetapi ternyata terdapat faktor lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Dalam jurnalnya. (Qoyyimah, Abrianto, & Chamidah, 2019) menyatakan bahwa pihak perusahaan PT. INKA Multi Solusi sering mengadakan lembur bagi karyawan – karyawannya untuk menyelesaikan tugas atau target dengan batasan waktu sehingga hal ini menyebabkan stres kerja bagi karyawan. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa stres kerja memberikan dampak terhadap kinerja seorang karyawan. Karyawan yang tertekan akibat stres kerja yang bersumber pada lembur, serta target kerja yang diluar batas wajar akan memberikan dampak penurunan kinerja bagi karyawan.

Menurut (Budiasa, 2021, p. 22) Menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Dari permasalahan ini bisa terlihat bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dibawah stres tidak akan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, dan juga hal ini akan membahayakan diri karyawan sendiri

Hak Intelektual IBIKKG (Sistematika dan Format Penulisan Karya Tulis Ilmiah) dan Format IBIKKG (Sistematika dan Format Penulisan Karya Tulis Ilmiah)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



akibat hilangnya fokus dan juga dapat membuat keseluruhan kinerja karyawan menjadi bermasalah.

Pada sebuah artikel yang dilansir pada liputan6.com (Putri, 2022) menyatakan bahwa terdapat 7 karakteristik generasi Z di dalam dunia pekerjaan, beberapa diantaranya adalah generasi Z yang kurang toleran terhadap lingkungan kerja yang tidak nyaman, generasi Z lebih menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan mereka dan generasi Z merupakan generasi yang sangat kompetitif. Jika perusahaan ingin mendapatkan karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi maka hal – hal ini harus diperhatikan. Headhunterindonesia.com (Calusa, 2022) juga menyatakan hal yang serupa mengenai lingkungan kerja karyawan generasi Z. Dalam artikelnya dikatakan bahwa ruangan kerja dengan bentuk fixed seating kurang diminati oleh karyawan generasi Z, maka dari itu perusahaan disarankan untuk membuat open space layout pada ruang kerja. Selain itu terdapat penyesuaian – penyesuaian lainnya yang menjadi catatan bagi perusahaan agar karyawan mereka khususnya karyawan generasi Z ini dapat memberikan tingkat performa kinerja yang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan data (BPS, 2020), jumlah penduduk Indonesia diproyeksikan ada sebanyak 270 juta jiwa pada tahun 2020. Jumlah generasi Z atau angkatan yang lahir antara tahun 1995 – 2010, berdasarkan hasil sensus pada tahun 2020 berjumlah 68.662.815 jiwa atau sebesar 27.94% (dibulatkan menjadi 28%). Jumlah ini lebih besar dibandingkan dengan jumlah generasi lainnya.

Semakin bertumbuhnya jumlah kaum generasi Z yang mulai menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi bangsa Indonesia baik pada masa sekarang ini maupun dimasa depan. Regenerasi akan segera terjadi dan bahkan sudah mulai terjadi dari sekarang. Perlahan – lahan tetapi pasti hal ini akan terjadi, maka dari itu semua pihak baik pemerintahan dan juga para pemimpin bisnis harus mulai mempersiapkan diri menghadapi generasi Z sebagai tenaga kerja. Menurut (Putra, 2016) dalam jurnalnya dikatakan bahwa bangkitnya generasi Z akan menimbulkan tantangan baru bagi

praktek manajemen dalam organisasi khususnya bagi praktek manajemen sumber daya manusia. Dalam kaitan hal ini peneliti mencoba mengetahui dan menganalisis kondisi beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja para karyawan generasi Z yang ada di wilayah Jakarta untuk mengetahui pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dengan permasalahan diatas peneliti tertarik dan memutuskan untuk mengadakan penelitian yang lebih dalam dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Pada Karyawan di Wilayah Jakarta)”

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja Karyawan

(Silaen, et al., 2021, p. 30) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Kinerja secara harfiah berasal dari kata performance yang menunjukkan arti sebagai "prestasi kerja" atau "hasil kerja", selain itu kata kinerja juga dapat merujuk pada cara pelaksanaan pekerjaan. Kapasitas untuk menggunakan sumber daya seseorang untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi dan berlimpah sesuai dengan tugas yang diberikan merupakan pengertian dari manajemen kinerja.

Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018, p. 350) kinerja merupakan sebuah hasil dari rangkaian proses yang memiliki tujuan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan membawa perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efisien. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja tinggi memerlukan upaya – upaya dari Perusahaan untuk mengelolanya. Karena berbeda dengan mesin yang dapat diganti ataupun direparasi, manusia memiliki emosi, pikiran dan juga perasaan yang dapat berdampak pada performa atau hasil kerjanya yang jauh lebih kompleks dan rumit daripada sebuah mesin atau alat.



Menurut (Mulyani, Nurchayati, Ismanto, & Abidin, 2022) kinerja merupakan sebuah gambaran atau proyeksi mengenai tingkatan pencapaian dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam rangka pencapaian suatu tujuan organisasi. Jadi kinerja ini berperan sebagai acuan dalam penilaian produktivitas Perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan dapat menilai apakah mereka sudah mendekati pada tujuan mereka atau sebaliknya melalui penilaian kinerja para karyawannya. Maka dari itu kinerja yang baik sangatlah penting untuk dimunculkan, tidak hanya itu kinerja yang baik sangat penting untuk dijaga serta dipertahankan dan bahkan harus ditingkatkan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang diuraikan oleh Budiasa (Budiasa, 2021, p. 15) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin kerja. (Budiasa, 2021, p. 18) menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut: (1) Kualitas (mutu), (2) Kuantitas (jumlah), (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas, (5) Pengawasan, (6) Hubungan Antar Karyawan.

## 2.2. Beban Kerja

Beban kerja menurut (Rohman & Rully Moch. Ichsan, 2021) merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Siburian, Pio, & Sambul, 2021) beban kerja yang terlalu besar dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stres. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun secara mental dan dapat diiringi dengan reaksi – reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan ketidak stabilan emosi. Sedangkan

beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton atau jenuh (Wijaya, 2018).

(Budiasa, 2021, p. 35) menyebutkan terdapat beberapa indicator beban kerja, yaitu adalah sebagai berikut : (1)Target yang harus dicapai, (2) Kondisi pekerjaan, (3) Penggunaan waktu kerja, (4) Standar pekerjaan.

## 2.3. Lingkungan Kerja

(Silaen, et al., 2021, p. 199) Menyatakan bahwa semua entitas baik organisasi dan perusahaan dapat dikatakan memiliki keunggulan kompetitif dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pekerja akan menghabiskan banyak atau bahkan sebagian besar dari waktunya dibandingkan dengan kegiatan lain selama hidupnya. (Budiasa, 2021, p. 41) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : (1) Suasana kerja, (2) Tersedianya fasilitas kerja, (3) Keamanan dan keselamatan kerja, (4) Hubungan antar rekan kerja, (5) Keadilan dalam lingkungan kerja.

## 2.4. Stres Kerja

Bagi setiap individu stres kerja memiliki arti yang berbeda hal ini berdasarkan dari perbedaan kemampuan setiap individu, semua karyawan dapat mengalami stres kerja hal ini terjadi apabila pimpinan memberikan terlalu banyak tekanan. (Budiasa, 2021, p. 22) Menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. (Hastutiningsih, 2019) menyatakan bahwa dampak stres terbagi menjadi dua jenis sebagai berikut. *Constructive Stress*, berpengaruh positif terhadap individu dan organisasi, hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya usaha, merangsang



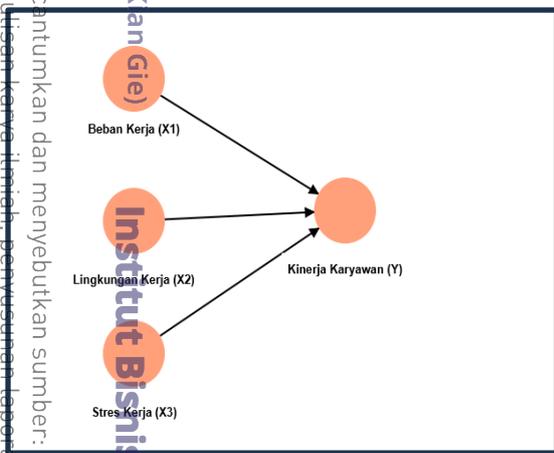
keaktivitas dan meningkatnya semangat kerja dan *Destructive Stress*, berpengaruh negatif terhadap individu atau organisasi, yang ditunjukkan oleh penurunan kinerja, penurunan terhadap kemampuan fisik dan mental seseorang bahkan dapat berpotensi terhadap ketidakpuasan akan sesuatu. (Budiasa, 2021, p. 26) menyatakan indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut. (1) Tuntutan tugas (*Task Demands*), (2) Tuntutan peran (*Role Demands*), (3) Tuntutan antar pribadi (*Interpersonal Demands*), (4) Struktur Organisasi, (5) Kepemimpinan Organisasi.

### 2.5. Kerangka Pemikiran & Hipotesis

Berdasarkan hasil dari penelitian – penelitian terdahulu terbukti bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan juga stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dibentuk kerangka pemikiran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 2

Kerangka Pemikiran



- H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### 3. METODE

Obyek penelitian ini pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan

melalui pengisian kuesioner dengan subjek penelitian yaitu 100 karyawan dengan rentang usia generasi Z (1995 – 2010) yang berada di Jakarta. Kuesioner yang diberikan menggunakan media elektronik dengan memanfaatkan website Google Form.. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampel nonprobabilitas (*nonprobability sampling*). Desain pengambilan sampel nonprobabilitas menggunakan sampel berdasarkan rumus Slovin. Selanjutnya data diolah menggunakan software IBM SPSS Statistics 20 untuk analisis deskriptif dan SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja yang diterapkan oleh perusahaan akan tetap memberi pengaruh kepada kinerja dari masing – masing karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut meskipun pengaruh yang ditimbulkan tidaklah dominan. Dengan menurunkan tingkat beban kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang di lakukan (Sabila & Azizah, 2022) yang juga meneliti variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan yang memberikan hasil bahwa dengan menurunkan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja sendiri merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh (Nabawi, 2019). Sejalan dengan pendidikan perusahaan, manajemen perusahaan

mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Hal ini berarti bahwa keadaan lingkungan sekitar memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh (Yang & Santoso, 2022) yang juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya (Lestary & Harmon, 2017).

#### 4.3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hal ini berarti stress kerja yang didapatkan oleh karyawan ketika bekerja akan membawa pengaruh terhadap kinerjanya meskipun tidak dominan. Jika tingkat stress kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Setiap jenis pekerjaan pasti akan mendatangkan konsekuensi terhadap pelakunya. Berat ringannya konsekuensi dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang dilakukan. Sifat dan jenis pekerjaan itulah yang akan berdampak pada kondisi psikologi seorang karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh (Kaat, Tewel & Trang, 2022) yang juga mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika tingkat stress kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap lingkungan kerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Beban kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta, Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta, Stres kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta. Saran dari hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta.

## 6. REFERENSI

- Armiati, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. INDO JAVA LAND. *El-arbah (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Perbankan Syariah) Vol. 4 No. 1*, 67-78.
- BPS. (2020). *Badan Pusat Statistik*. Diambil kembali dari sensus.bps.go.id: <https://sensus.bps.go.id/main/index/sp2020#:~:text=Jumlah%20penduduk%20Indonesia%20pada%20tahun,133.542.018%20untuk%20penduduk%20perempuan>.
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA*. Pena Persada.





Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., . . . Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. Dalam N. R. Silaen, Syamsuriansyah, R. Chairunnisah, M. R. Sari, E. Mahriani, R. Tanjung, . . . S. Putra, *Kinerja Karyawan* (hal. 199). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI.

Sundawa, I., Sumiyati, & R.Purnama, &. (2018). Fenomena Rendahnya Kinerja Karyawan Bagian Produksi Laksana Home Metal Industri Bandung. *Strategic (Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis)* Vol. 18 No. 2, 65-70.

Wijaya, A. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEKERJA DI HOTEL MAXONE DI KOTA MALANG. *PARSIMONIA* Vol. 4 No. 3, 278-288.

Yang, & Santoso, M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 926-935.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



©

## Furnitin Skripsi Theresa Mulia A Kambey

### ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://eprints.kwikkiangie.ac.id">eprints.kwikkiangie.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://jakarta.bps.go.id">jakarta.bps.go.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a> Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
5	<a href="http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id">jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id</a> Internet Source	<1%
6	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1%
8	Submitted to University of Wolverhampton Student Paper	<1%
9	<a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	<1%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

PERSETUJUAN RESUME  
KARYA AKHIR MAHASISWA

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Theresa Mulia A Kambey

NIM : 20190055

Tanggal Sidang : 21 September 2023

Judul Karya Akhir : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Pada karyawan di Wilayah Jakarta)

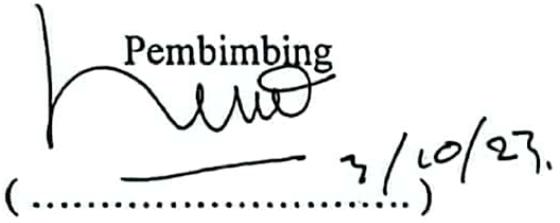
Jakarta, Selasa 1 03-10 20 23

Mahasiswa/I



(.....)  
Theresa Mulia A Kambey

Pembimbing



..... 3/10/23.

© Hak cipta milik IBI KIGS (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKIGS.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKIGS.

Institut Bisnis