

ANALISIS HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR KOTA PALEMBANG

Fateh Ahmad Jawazi¹, Hadi Jauhari², Andriansyah Bari³

fatehahmadjawazii@gmail.com¹, ha.di@polsri.ac.id², andriansyah@polsri.ac.id³

Politeknik Negeri Sriwijaya

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan mengetahui sejauh mana hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja pada stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT BPR Kota Palembang. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner serta observasi lapangan. Seluruh karyawan dengan jumlah 56 orang dijadikan responden dalam penelitian ini, dengan teknik sampel jenuh, yakni seluruh individu di tempat dijadikan sampel. Analisis data dilaksanakan melalui aplikasi SPSS V.25, melakukan Teknik analisis regresi linier berganda dalam menguji dampak antara variabel independent dan dependen. Hasil penelitian mengungkapkan variabel XI (beban kerja) berdampak positif kepada tingkat stres, dan lingkungan kerja berdampak negatif serta signifikan kepada stres kerja. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi nyata pada stres kerja yang karyawan alami. Diharapkan bahwa manajemen bisa mempertimbangkan hasil ini sehingga dapat mengatur beban kerja secara tepat serta agar membuat lingkungan kerja yang sehat guna meminimalkan perasaan stres di tempat kerja, sehingga dapat menjaga produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, PT Bank Perekonomian Rakyat.

ABSTRACT

This study aims to determine the extent of the relationship between workload and work environment on work stress experienced by employees at PT BPR Kota Palembang. This study uses a quantitative approach, data collection by distributing questionnaires and field observations. All 56 employees were respondents in this study, with a saturated sampling technique, namely all individuals at the location were sampled. Data analysis was carried out using the SPSS V.25 application, using multiple linear regression analysis techniques to test the impact between independent and dependent variables. The results of the study revealed that variable XI (workload) has a positive impact on stress levels, and the work environment has a negative and significant impact on work stress. Both variables provide a real contribution to the work stress experienced by employees. It is hoped that management can consider these results so that they can manage workloads appropriately and create a healthy work environment to minimize feelings of stress in the workplace, thereby maintaining employee productivity.

Keywords: Workload, Work Environment, Job Stress, Bank Perekonomian Rakyat.

PENDAHULUAN

Keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan strategis suatu entitas sangat bergantung pada kualitas serta efektivitas kinerja para karyawan. Selain berkontribusi terhadap pencapaian target internal, SDM juga menjadi faktor utama dalam memperkuat posisi perusahaan menghadapi persaingan pasar. Perusahaan yang dapat menjaga dan mengembangkan tenaga kerja yang kompeten dan berprestasi memiliki peluang lebih besar untuk mencapai performa optimal. Oleh sebab itu menurut (Sinambela, 2016) dalam bukunya mengatakan bahwasannya manusia perlu bekerja sama dengan baik di dalam suatu tim. Jika tim bekerja dengan efektif dan harmonis, maka hasilnya secara dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dunia perbankan merupakan sektor yang sangat kompetitif dan penuh dengan tekanan kerja. Karyawan perbankan sering kali dihadapkan pada tuntutan kerja tinggi, dengan target, dan lingkungan kerja yang dinamis. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Dan juga faktor-faktor seperti deadline yang ketat, tekanan dari pelanggan, serta keterbatasan sumber daya dapat menjadi pemicu stres kerja yang signifikan. Jika kondisi ini dibiarkan tanpa adanya strategi pengelolaan yang tepat, maka dapat

berpengaruh terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, dan juga banyak bank mengalami permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti kurangnya program kesejahteraan karyawan, minimnya pelatihan manajemen stres, serta sistem kerja yang tidak fleksibel, yang semakin memperburuk kondisi stres kerja.

Sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2021) di dalam buku Manajemen SDM yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan mungkin akan merasa tertekan baik secara mental maupun fisik, yang dapat mengakibatkan stres. Maka dari itu, ketika beban kerja terlalu tinggi, karyawan cenderung merasa kelelahan, kehilangan motivasi, dan mengalami penurunan efisiensi dalam bekerja.

Sebaliknya, menurut (Rambulangi, 2016) menyatakan bahwa karena kurangnya tantangan, apabila beban kerja sedikit juga bisa mengakibatkan ketegangan serta kebosanan. Tingkat pergantian staf dan kepuasan kerja yang tinggi juga dapat diakibatkan oleh beban kerja yang tidak merata. Jadi manajemen harus dapat menyeimbangkan beban kerja agar karyawan dapat tetap produktif tanpa merasa tertekan.

Pada Penelitian berjudul Hubungan Karakteristik dan Keselamatan Kerja terhadap Stres kerja pekerja PT Pertamina Zona 1 Field Jambi, menjelaskan kawasan Asia Pasifik menunjukkan tingkat stres terkait pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata global, yaitu 48%. Jajak pendapat Regus tahun 2021 oleh Staf CFO Innovation Asia (2016) menemukan bahwa tingkat stres di Malaysia, Singapura, Tiongkok, Indonesia, dan Thailand masing-masing adalah 57%, 63%, 73%, dan 75%. Di Indonesia, persentase ini meningkat 9% dari 64% pada tahun sebelumnya.

Dengan melihat hal tersebut saya ingin melihat apakah kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi stres kerja pada para pekerja sehingga negara kita mengalami kenaikan tren stres kerja sebesar 9 %. Bank Perekonomian Rakyat juga memiliki tantangan dalam menjaga keseimbangan antara target kerja yang tinggi dan kesejahteraan karyawan, dan berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa banyak dari karyawan mengalami tekanan kerja yang signifikan akibat tingginya beban kerja serta lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis ingin melihat pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja kepada stres kerja pada karyawan Bank Perekonomian Rakyat Palembang.

Rumusan masalah yang digunakan adalah apakah faktor-faktor variabel XI dan XII mempengaruhi baik simultan bahkan parsial kepada stres kerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Kota Palembang. Penelitian ini bertujuan guna mengidentifikasi apakah kedua faktor tersebut memiliki pengaruh pada stres kerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Kota Palembang secara parsial dan simultan.

KAJIAN PUSTAKA

BEBAN KERJA

Menurut (Suwatno, 2021) menjelaskan bahwa beban kerja itu merupakan tugas yang dimiliki oleh karyawan dan perlu dituntaskan dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan.

Sedangkan menurut (Fransiska, 2020) mengatakan bahwasannya beban kerja ialah kondisi di mana seseorang karyawan

melakukan aktivitas atau tugas yang berlebihan, yang dapat menimbulkan tekanan atau stres.

Situasi ini berisiko menurunkan kinerja karyawan, terutama ketika karyawan dituntut dengan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau keahlian yang dimiliki, disertai dengan kecepatan kerja yang tinggi atau volume tugas yang sangat besar.

LINGKUNGAN KERJA

Menurut (Budiasa, 2021) Lingkungan kerja merupakan seluruh unsur yang mengelilingi karyawan saat mereka melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja individu dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan menurut (Melda Putri Rahmawati, 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja

mencakup berbagai aspek, seperti kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang ada di dalam perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kenyamanan dan semangat kerja karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Sedangkan menurut (Indriyati, 2022) mengatakan bahwasannya Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik maupun psikologis, baik yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

STRES KERJA

Stres kerja menurut Iskanto dalam (Rahyuda, 2022) mengatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang dapat berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang, apabila tingkat stres terlalu tinggi, hal ini bisa mengganggu keseimbangan mental serta fisik individu bahkan juga dapat menghambat kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

Dan menurut (Hasibuan, 2021) stres kerja merupakan suatu kondisi tekanan yang menyebabkan ketidakseimbangan psikologis pada karyawan, serta turut memengaruhi emosi, pola pikir, dan keadaan pribadi seseorang.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT Bank Perekonomian Rakyat Kota Palembang. Jenis penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang diperoleh melalui penerapan prosedur statistik atau metode kuantifikasi lainnya (Sujarweni, 2019). Sumber datanya adalah data primer dari kuesioner. Sebanyak 56 responden dalam survei ini adalah seluruh karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Kota Palembang.

Dengan memakai teknik sampling jenuh yaitu mengambil keseluruhan koresponden. Menurut (Nidia suriani, 2023) sampling jenuh mengambil seluruh koresponden di tempat penelitian. Teknik ini cocok untuk penelitian yang melibatkan populasi kecil, dimana semua anggota populasinya dapat di akses dan diteliti. Maka sampel penelitian ini 56 orang yaitu seluruh anggota populasi yang berada di bank perekonomian rakyat kota Palembang.

Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner digunakan untuk memperoleh data.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai pendekatan analisis data dalam penelitian ini. Untuk menguji hubungan antara variabel dependen dan independen, penelitian ini juga menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan unsur-unsur uji asumsi tradisional, kemudian melakukan uji hipotesis dan terakhir melakukan uji koefisien determinasi. Semua analisis tersebut dilakukan pada perangkat lunak SPSS.

Hipotesis penelitian ini antara lain:

H1: Beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan pada stres kerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan pada stres kerja karyawan.

H3: Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,891	0,263	Valid
	X1.2	0,859	0,263	Valid
	X1.3	0,597	0,263	Valid
	X1.4	0,656	0,263	Valid
	X1.5	0,524	0,263	Valid
	X1.6	0,611	0,263	Valid
	X1.7	0,577	0,263	Valid
	X1.8	0,681	0,263	Valid
	X1.9	0,596	0,263	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,686	0,263	Valid
	X2.2	0,669	0,263	Valid
	X2.3	0,278	0,263	Valid
	X2.4	0,565	0,263	Valid
	X2.5	0,754	0,263	Valid
	X2.6	0,616	0,263	Valid
	X2.7	0,577	0,263	Valid
	X2.8	0,605	0,263	Valid
Stres Kerja (Y)	Y.1	0,816	0,263	Valid
	Y.2	0,399	0,263	Valid
	Y.3	0,750	0,263	Valid
	Y.4	0,584	0,263	Valid
	Y.5	0,587	0,263	Valid
	Y.6	0,903	0,263	Valid
	Y.7	0,678	0,263	Valid
	Y.8	0,714	0,263	Valid
	Y.9	0,759	0,263	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Secara keseluruhan item pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel yang dimana nilai rtabel adalah 0,263 dengan signifikansi dibawah 0,05 atau berkisaran 5%, sehingga data bisa dikatakan “valid”.

Uji Reliabilit

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,846	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,734	0,7	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,862	0,7	Reliabel

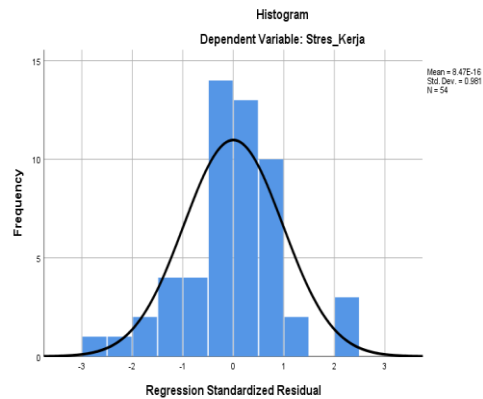
Sumber: Data diolah penulis, 2025

Dapat dilihat di tabel tersebut, ketiga variabel diatas bernilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari nilai kritisnya yaitu 0,7 dapat dinyatakan data telah reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dianalisis menggunakan dua (2) metode, yaitu Uji Histogram dan Uji P-plot

Uji Histogram

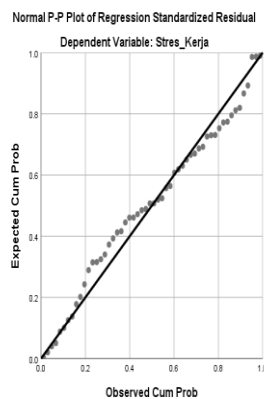


Gambar 1. Histogram

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Chart telah mengikuti garis histogram dan garis telah berbentuk lonceng. Data telah terdistribusi normal.

Uji P-Plot



Gambar 2. P-Plot

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Gambar 2 di atas menunjukkan titik-titik telah menyebar dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,991	1,009	Tidak Ada Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,912	1,009	Tidak Ada Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah tahun 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas, tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas antara kedua variabel tersebut, seperti yang ditunjukkan oleh angka TOL $0,991 > 0,100$ serta angka VIF yaitu $1,009 < 10,0$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.941	2.704		3.597	.001
	Beban Kerja	.637	.121	.574	5.273	.000
	Lingkungan Kerja	-.498	.166	-.327	-3.000	.004

Sumber: Data diolah penulis, 2025

$$Y = 24,941 + 0,637 X_1 - 0,498 X_2$$

Nilai konstanta yang diperoleh pada tabel diatas ialah sebesar 24,941, maka dapat diartikan apabila variabel independent bernilai 0 (konstan), variabel dependen akan memiliki nilai 24,941.

1. Variabel XI bernilai positif (+) yaitu 0,637 yang dimana dapat disimpulkan bahwa jika beban kerja meningkat, maka stres kerja juga akan meningkat.
2. Variabel XII bernilai negatif (-) yaitu -0,498 yang mana dapat diartikan bahwa jika variabel XII meningkat, maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.

Uji t

Hasil perhitungan uji t antara lain:

1. Beban kerja (X1) memiliki angka signifikansi 0,000 dibawah 0,05 serta pada thitung 5,273 melebihi angka ttabel 2,005. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan beban kerja berdampak positif serta signifikan kepada stres kerja. Walaupun demikian, Ha tidak ditolak serta H0 tidak diterima.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai negatif thitung sebesar -3,000 > nilai negative ttabel -2,005 melalui nilai signifikan 0,004 < 0,05. Yang bisa disimpulkan bahwasannya Lingkungan kerja berdampak negatif serta signifikan pada stres kerja. Sehingga Ho tidak diterima serta Ha tidak ditolak.

Uji f

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.200	2	174.600	17.784	.000
	Residual	520.354	53	9.818		b
	Total	869.554	55			

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Merujuk dari tabel tersebut memperlihatkan Fhitung 17,784 > pada nilai Ftabel 3,17. Yang diartikan kedua variabel tersebut Bersama-sama mempengaruhi variabel Y. Maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633a	.400	.377	3.192
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Merujuk dari tabel tersebut, memperlihatkan nilai dari Adjusted R Square 0,377. Yang diartikan kedua variabel tersebut mempengaruhi stres kerja karyawan sebesar 37,3%, sementara sisanya 62,3% diakibatkan dari beberapa faktor lainnya diluar penelitian ini.

Pembahasan

Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan

Temuan penelitian meyakini jika beban kerja berdampak positif serta signifikan kepada stres di tempat kerja. Nilai t hitung nya adalah 5,273, yang lebih tinggi daripada nilai t tabel 2,005, serta angka signifikansi adalah 0,000 melebihi 0,05. Dengan demikian, bisa dipahami bahwasanya H_a diterima sementara H_o ditolak, maka dari itu apabila semakin banyak tugas yang dilakukan oleh karyawan Bank Perekonomian Rakyat, semakin tinggi stres yang mereka alami, maka beban kerja mampu memicu stres kerja kepada karyawan. Hasil tersebut sejalan pada teori (Suwatno, 2021) bahwa karyawan akan merasakan stres kerja jika beban kerja tidak diimbangi dengan manajemen waktu dan sumber daya yang memadai. Dan menurut (Fransiska, 2020) mengatakan bahwasannya beban kerja adalah suatu proses atau aktivitas yang berlebihan yang dapat membuat seseorang tertekan.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian penelitian terdahulu (Ni Made Sapta Resita Putri, 2019) yang menemukan bahwasannya beban kerja berdampak positif kepada stres kerja karyawan, karena terkait dengan stres, ini mengungkapkan jika beban kerja dapat meningkatkan stres kerja. Lalu hasil tersebut juga sesuai pada hasil penelitian sebelumnya yaitu oleh (Putu Yogi Agastya Pratama, 2018) yang didalam penelitiannya mengatakan bahwasannya beban kerja berdampak kepada stres kerja, karena penelitian menampilkan perilaku stres meningkat melalui tingkatan beban kerja. Tetapi hal tersebut tidak sama pada temuan sebelumnya dari (Carima, 2022) di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tidak memiliki dampak parsial dan signifikan terhadap stres, menurut temuan studi statistik yang dilakukan.

Maka jika dilihat dari hasil diatas dapat disimpulkan temuan ini menunjukkan bahwa pihak manajemen perlu lebih cermat dalam mendistribusikan beban kerja secara adil dan proporsional, serta memastikan adanya sistem monitoring beban kerja karyawan secara berkala. Produksi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan akan terpengaruh jika beban kerja berlebih.

Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan

Temuan ini memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja mereka berdampak negatif serta signifikan kepada tingkat stres karyawan, yang dimana menampilkan angka t hitung -3,000, yang lebih tinggi daripada t tabel negatif yaitu -2,005, berdasarkan hasil dari uji t , serta P Sig. 0,004 dibawah 0,05. Oleh karenanya, kita bisa menyimpulkan bahwa H_a tidak ditolak sementara H_o tidak diterima. Ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja mungkin menimbulkan stres bagi karyawan Bank Perekonomian Rakyat. Hasil ini sejalan dengan pendapat Melda Putri Rahmawati (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari banyak hal, seperti kondisi sosial, psikologis, dan fisik di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Ketiga komponen ini saling berhubungan dan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Melalui adanya lingkungan kerja yang positif, karyawan akan merasa lebih nyaman dan lebih bersemangat saat bekerja. Ini akan memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya, apabila tidak mendukung, hal tersebut dapat menurunkan produktivitas serta motivasi karyawan.

Sejalan dengan pendapat (Mega Selly Ananda, 2021) yang mengatakan bahwa stres yang terkait dengan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh tempat kerja mereka. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Titi Amelia, 2023) yang mengatakan bahwasannya Stres di tempat kerja dipengaruhi secara negatif dan signifikan akibat tempat kerja, semakin nyaman dan mendukung tempat kerja, maka pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu Kota Solok stres kerja akan semakin turun. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan kondusif maka stres kerja Kantor DPMPTSP Kota Solok mengalami peningkatan. Hal ini juga didukung oleh hasil Analisis Regresi pada Variabel XII bernilai negatif (-) sebesar -0,498 yang mana dapat diartikan bahwa jika variabel XII meningkat, maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.

Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan

Menurut hasil uji f (simultan), nilai f hitung sebesar 17,784 dan tingkat signifikan sebesar 0,000, sehingga nilai f hitung lebih besar dari f tabel, yaitu 17,784 lebih besar dari 3,17 dan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Maka, bisa disimpulkan bahwa stres kerja karyawan bank perekonomian rakyat dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja mereka secara bersamaan. Hasil ini didukung oleh koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,377 yang berarti bahwa 37,7% stres kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 62,3% diakibatkan dari faktor lainnya di luar penelitian ini. Hasil tersebut sejalan dengan teori (Soelton, 2019) mengatakan bahwa beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus di hadapi. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja. Selain itu, hubungan dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memperburuk situasi ini, sehingga penting bagi perusahaan untuk menyeimbangkan beban kerja dengan kemampuan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dan menurut (Ramdhani, 2023) pada jurnal mereka yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Ozzie motor kota bandung, menunjukkan bahwa pada penelitian yang mereka lakukan lingkungan kerja dan beban kerja secara bersamaan berdampak kepada kinerja karyawan. Hal tersebut menekankan bahwa pentingnya manajemen yang efektif terhadap beban kerja dengan penciptaan lingkungan kerja yang baik untuk menaikkan tingkat kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Merujuk dari tetmuan penelitian, bisa dilihat bahwasannya lingkungan kerja serta beban kerja yang dirasakan oleh karyawan Bank Perekonomian Rakyat Kota Palembang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Yang dimana bahwasannya tingginya beban kerja yang diterima karyawan, maka meninggi juga tingkat dari stres kerja yang meraka alami. Kondisi ini terjadi karena volume pekerjaan yang besar, tenggat waktu yang ketat, multitasking, serta tekanan dari atasan dapat memicu kelelahan fisik maupun psikologis karyawan. Selain itu, semakin baik dan menyenangkan lingkungan kerja seorang karyawan, semakin rendah tingkatan stres yang dialami di tempat kerjanya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak menyenangkan dan tidak sehat, maka tingkatan stres yang dialami pada tempat kerjanya akan lebih tinggi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, mendukung komunikasi yang lancar, serta adanya hubungan sosial yang harmonis antar karyawan dapat mengurangi tingkat stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Carima, W. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA TENAGA KESEHATAN. *Journal Of Psychological Research*.
- Fransiska, Y. &. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen*, 224-234.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mega Selly Ananda, M. W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*.
- Melda Putri Rahmawati, L. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap

- kinerja karyawan pt xyz. FIRM Journal of Management Studies.
- Ni Made Sapta Resita Putri, A. G. (2019). PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. E-Jurnal Manajemen, 7370-7390.
- Nidia suriani, R. M. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. jurnal pendidikan islam.
- Putu Yogi Agastya Pratama, I. H. (2018). PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL, BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI BALI. E-Jurnal Manajemen Unud, 4570-4598.
- Rahyuda, N. W. (2022). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Jurnal ilmu manajemen Vol 10 No 3.
- Rambulangi, C. J. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pegawai. Psikoborneo, 210-216.
- Ramdhani, R. S. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Ozzie motor kota bandung,. Ekonomi dan Manajemen 4.
- Sinambela, P. D. (2016). Manajemen SDM “Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soelton, M. H. (2019). Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai Faktor yang mempengaruhi Karyawan. jurnal ilmiah manajemen.
- Sujarweni, V. W. (2019). Metodologi penelitian bisnis & ekonomi. Yogyakarta: PT Pustaka Barupress.
- Suwatno. (2021). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: ALFABETA.
- Titi Amelia, K. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 275-288.