



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA BINTARA BINAAN DESA KODIM
0821/LUAMAJANG**

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, WORKLOAD, AND WORK
STRESS ON THE PERFORMANCE OF THE VILLAGE COOPERATIVES
KODIM 0821 LUAMAJANG

SKRIPSI

Oleh:

Fitria Nanda Fransisca Putri

200810201078

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2023**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA BINTARA BINAAN DESA KODIM 0821
LUAMAJANG**

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, WORKLOAD, AND WORK
STRESS ON THE PERFORMANCE OF THE VILLAGE COOPERATIVES

KODIM 0821/LUAMAJANG

SKRIPSI

Oleh:

Fitria Nanda Fransisca Putri

200810201078

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2023

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Fitria Nanda Fransisca Putri
NIM : 200810201078
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja,
Terhadap Kinerja Bintara Binaan Desa KODIM
0821/Lumajang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang penulis buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya plagiat milik orang lain. Penulis bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 19 Januari 2023
Yang menyatakan

Fitria Nanda Fransisca Putri

NIM. 200810201078

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja, Terhadap Kinerja Bintara Binaan Desa KODIM 0821/Lumajang.

Nama : Fitria Nanda Fransisca Putri

Nim :200810201078

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya

Manusia Tanggal Persetujuan :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Arnis Budi Susanto, S.E., M.Si
NIP. 760014663

Dra.Lilik Farida, M.Si
NIP.196311281989022001

Mengetahui
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Sumani, S.E., M.Si.
NIP 19690114200501100

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA BINTARA BINAAN DESA KODIM 0821/LUAMAJANG**

Yang dipersiapkan disusun oleh :

Nama : Fitria Nanda Fransisca Putri

NIM : 200810201078

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

.....

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Penguji I : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana S. S.E., M.Si (.....)
NIP. 19740502 200003 2 001**

**Penguji II : Ariwan Joko Nusbantoro. S.E., M.M. (.....)
NIP. 196910071998021008**

Mengetahui / Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember



**Prof. Dr. Isti Fadah. M.Si.
NIP. 19661020 199202 2 001**

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas kasih karunia dan hidayahnya. Semoga untaian kata dalam persembahan karya tulis ini menjadi persembahan sebagai ungkapan rasa sayang dan terimakasihku kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga memberi kelancaran dan kemudahan dalam menyusun Skripsi ..
2. Yang tercinta ibu dan ayah yang telah mendidikku dan mendukungku hingga sampai pada saat ini.
3. Teruntuk adikku Lexi yang selalu memberi semangat dalam keadaan apapun.
4. Untuk guruku sejak TK sampai SMA dan dosenku yang telah memberikan ilmu dan membimbingku.
5. Teman-teman seperjuanganku dan seangkatan MP17.
6. Almamaterku tercinta Universitas Jember dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

MOTTO

“Man jadda Wajada”

Barang siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil

“ Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(Qs.Ar Ra“d : 11)

“ Bahwa Kecerdasan otak bukanlah segalanya, disamping otak hati juga harus di bimbing “

(Raden Adjeng Kartini)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja Bintara Binaan desa Kodim 0821/Lumajang : Fitria Nanda Fransisca Putri (200810201078) : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mendapatkan, melatih, menilai, memberi kompensasi dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Dengan penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik, karyawan, akan menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka yang nantinya hal tersebut dapat berdampak pada semakin baiknya kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2022 - November 2022.

Rancangan penelitian yang digunakan yaitu Penelitian Kuantitatif. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 66 personel dengan menggunakan teknik sampling. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif yang di kuantitatifkan kemudian menjadi statistik. Metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang. Hal ini dapat dibuktikan dengan pengolahan data melalui spss yang menghasilkan variabel Lingkungan Kerja nilai t hitung $< t$ tabel ($6432 > 199714$), untuk variabel Beban Kerja t hitung $> t$ tabel ($4756 > 199714$), dan variabel stres kerja t hitung $< t$ tabel ($5672 < 199714$). Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.

SUMMARY

The Impact of Work Environment, Workload and Work Stress on the performance of Bintara Fostered by Kodim 0821/Lumajang village: Fitria Nanda Fransisca Putri (200810201078): Management Department, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Management of human resources in an organization can be done through human resource management. Human resource management is the process of obtaining, training, appraising, compensating and managing labor relations, health and safety and equity related matters. With the implementation of good human resource management, employees will feel comfortable in doing their work which will later have an impact on better performance. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, workload, and work stress on the performance of Bintara Binara Kodim 0821/Lumajang Village. This research was conducted in September 2022 - November 2022.

The research design used is Quantitative Research. The sample in this study was 66 personnel using a sampling technique. The type of data used in this study is qualitative data which is quantified then becomes statistics. The method used is multiple linear regression.

The results showed that the variables of work environment, workload, and work stress had an effect on the performance of Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang. This can be proven by data processing through SPSS which produces the Work Environment variable value $t \text{ count} < t \text{ table}$ ($6432 > 199714$), for the Workload variable $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($4756 > 199714$), and work stress variable $t \text{ count} < t \text{ table}$ ($5672 < 199714$). Based on the results of this study, it can be concluded that the work environment, workload, and work stress have a significant effect on the performance of Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.

PRAKATA

Puji Syukur kami ucapkan atas kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayahnya yang memberika saya kesempatan untuk menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang ”**

Keberhasilan penyusunan proposal kegiatan ini tidak akan terwujud dan terselesaikan denganbaik tanpa ada bantuan, bimbingan dan dorongan serta yang tak terhingga nilainya dari berbagai pihak baik secara material maupun spiritual. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih atas bantuan yang telah di berikan seluruh pihak.adapun pihak-pihak yang membantu dalam menyelesaikan laporan antara lain :

1. Prof. Dr Isti Fadah, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr Novi Puspitasari, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Sumani, SE., M.Si., CRA selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
4. Dr. Arnis Budi Susanto, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang selalu meluangkan waktunya dalam membimbing dan menyusun skripsi saya dengan sabar dan memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dra. Lilik Farida, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan sabar memberikan arahan dan semangat dalam menyusun skripsi saya hingga dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang mengajar serta mendidik dengan baik dan memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh Bintara Binaan Desa dan Seluruh Staf Kodim dan Koramil Kodim 0821/Lumajang yang Berkontribusi dalam penyusunan skripsi dalam memberikan informasi yang sangat bermanfaat sebagai bahan penulisan dalam penelitian ini.

8. Yang tercinta ibunda Aandayati dan ayah Rony Zahara yang telah mendidikku dan mendukung ku hingga sampai pada saat ini yang memberikan seluruh cinta dan kasih sayang dan dengan sabar memberikan dukungan tenaga dan pikiranya.
9. Teruntuk adikku Lexi Maulana Ramadhan yang selalu memberi semangat dalam keadaan apapun meskipun terkadang sangat menjengkelkan.
10. Teman-teman seperjuanganku alih jenjang manajemen 20 Fika, Emil, Selgi, Ainun, Mita, Yoga yang selalu mensupport dan terus memberikan semangat dan kontribusinya dalam menyusun skripsi.
11. Teruntuk Anggota Tombak Saka Wira Krtika yang telah memberi semangat dan dukungan kepada saya. Serta seluruh teman saya yang selalu mendukung dari awal kuliah hingga skripsi ini selesai di susun.
12. Serta pihak-pihak lain yang telah membantu kami namun tidak dapat di sebutkan satu persatu.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	II
HALAMAN JUDUL	II
SURAT PERNYATAAN	III
LEMBAR PERSETUJUAN	IV
JUDUL SKRIPSI	V
PERSEMBAHAN	VI
MOTTO	VII
RINGKASAN	VIII
SUMMARY	VIII
PRAKATA	IX
DAFTAR ISI	XII
DAFTAR TABEL	XV
DAFTAR GAMBAR	XVI
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2 Beban Kerja	12
2.1.3 Stres Kerja	16
2.1.4 Kinerja	21
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis Penelitian	27
2.4.1 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja.....	27
2.4.2 Pengaruh beban kerja Terhadap Kinerja	28

2.4.3	Pengaruh Stres kerja Dengan Kinerja.....	28
BAB 3. METODE PENELITIAN.....		30
3.1	Rancangan Penelitian	30
3.2	Populasi Dan Sampel	30
3.2.1	Populasi	30
3.2.2	Sampel	30
3.3	Jenis Dan Sumber Data	31
3.3.1	Jenis Data.....	31
3.3.2	Sumber Data	31
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5	Identifikasi Variabel	32
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	32
3.7	Skala Pengukuran Data.....	35
3.8	Metode Analisis Data	35
3.8.1	Pengujian Instrumen.....	36
3.8.2	Uji Normalitas Data.....	37
3.8.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.8.4	Uji Asumsi Klasik	38
3.8.5	Pengujian Hipotesis	39
3.9	Kerangka Pemecaha Masalah.....	41
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		43
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
4.1.1	Sejarah Kodim 0821 Lumajang.....	43
4.1.2	Visi dan Misi Kodim 0821/Lumajang	44
4.1.3	Struktur Organisasi Kodim 0821/Lumajang	44
4.1.4	Tugas dan tanggung Jawab.....	45
4.2	Deskripsi Statistik Data dan Variabel Penelitian	47
4.2.1	Deskripsi Statistik Data	47
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.3	Hasil Analisis Data	54
4.3.1	Uji Instrumen.....	54

4.3.2	Uji Normalitas Data.....	56
4.3.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.3.4	Uji Asumsi Klasik	58
4.3.5	Uji Hipotesis.....	62
4.4	Pembahasan	63
4.4.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bintara Binaan Desa....	63
4.4.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Bintara Binaan Desa.....	65
4.4.3	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Bintara Binaan Desa	66
4.5	Keterbatasan Penelitian	67
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		69
5.1	KESIMPULAN.....	69
5.2	SARAN	69
DAFTAR PUSTAKA		71
LAMPIRAN.....		74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 penelitian terdahulu	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan	49
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja.....	52
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja	53
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	58
Tabel 4.12 Hasil Uji multikolinieritas	59
Tabel 4.13 metode Weighted Least Square	60
Tabel 4.14 Hasil Uji t	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 3.1 Bagan kearangka pemecahan masalah.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koramil di Lingkungan Kodim 0821/Lumajang	45
Gambar 4.2 scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas	62



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini bertindak dalam banyak tindakan di dalam sebuah institusi atau industri. Di mulai dari tindakan perancangan, penglembagaan, kodifikasi, petunjuk sampai pengawasan yang mengaitkan campur tangan individu. akar energi individu harus menunaikan perencanaan serta kewajiban yang sudah diresmikan oleh institusi guna menunjang berjalannya tugas dari sebuah instansi.

Proses mempekerjakan, mendidik, memberi peringkat, memberi penghargaan, dan mengelola sumber daya manusia mencakup penanganan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah terkait kesetaraan. Dessler (2015:3). Dengan penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik, karyawan akan dapat menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka yang nantinya hal tersebut dapat berdampak pada semakin baiknya kinerjanya.

Dalam mencapai tujuan dari organisasi maka perlu kinerja yang baik, organisasi yang memiliki sistem kinerja yang baik akan mudah dalam menggapai tujuan-tujuan organisasi di bandingkan dengan organisasi yang memiliki kinerja buruk. Kinerja ialah hasil pencapaian kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan. Mangkunegara (2007). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Kondisi tempat kerja, beban kerja, serta stres kerja ialah beberapa di antaranya.

Apabila dalam keadaan tertentu lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan menyenangkan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat dikatakan tempat kerja tersebut dalam keadaan baik. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat diidentifikasi setelah waktu tertentu berlalu, yang dibuktikan dengan penurunan produktivitas, akurasi, dan efisiensi kerja. Akibatnya, sangat penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang positif bagi setiap karyawannya.

Beban Kerja yang terlalu menekan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menpan (1997) menjelaskan sekelompok atau sejumlah tugas yang harus dikerjakan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu merupakan beban kerja seseorang Koesomowidjojo (2017:21) menyatakan bahwa beban kerja ialah segala segala jenis pekerjaan yang dibebankan kepada sumberdaya manusia yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Pemberian beban kerja yang terlampau banyak dan menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan menentukan penyelesaian target yang ditentukan apabila target tersebut tidak dapat diselesaikan maka akan menimbulkan stres pada karyawan.

Reaksi fisik dan emosional seseorang terhadap perubahan lingkungan yang diyakini sangat mengganggu dan membuatnya merasa terancam dalam unsur stres pekerjaan disebut stres kerja. Karyawan dapat menilai sendiri apakah keadaan saat ini memenuhi syarat sebagai keadaan yang sedang stres atau tidak. Menurut Ashar Sunyoto (2001:37) dalam Anita Oktaviani (2016) Stres dapat memberikan efek yang baik dan membantu orang bekerja lebih baik sebagai tim di dalam perusahaan. Semakin tinggi stres dan tingkat produksi serta efisiensinya ketika ada keinginan yang kuat untuk berhasil. Stres juga dapat mengarah ke arah negatif dimana stres yang dihadapi karyawan dapat menurunkan prestasi kerja, ketidakhadiran dalam bekerja, dan seringnya melakukan kesalahan. Apabila banyak karyawan yang mengalami stress kerja dalam organisasi maka akan mengganggu kinerja organisasi serta menghambat berkembangnya organisasi tersebut.

Prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) ialah komponen penting dari upaya negara Indonesia untuk menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dia memiliki tanggung jawab yang signifikan untuk keamanan dalam negeri di tingkat nasional selain mengawasi dan bertanggung jawab atas keselamatan dan keutuhan wilayah wilayah Indonesia. Cakupan tugas dan kewajiban TNI secara tidak langsung menunjukkan perlunya peningkatan kinerja dari setiap anggota (prajurit) TNI. Ancaman dan keutuhan NKRI akan dipengaruhi oleh buruknya kinerja TNI. TNI sejauh ini telah menunjukkan

kemampuannya dalam menegakkan integritas dan keamanan dalam menghadapi tantangan baik domestik maupun internasional.

Kodim 0821/Lumajang merupakan suatu organisasi Prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) Angkatan Darat (AD) di tingkat kabupaten dimana dipimpin oleh seorang prajurit berpangkat Letnan Kolonel yang membawahi beberapa satuan bawah yang terdiri atas Koramil (Komando rayon Militer). Dimana tujuan dari satuan tersebut dipimpin oleh Danramil untuk melaksanakan pembinaan langsung dan melaksanakan pemantauan wilayah secara langsung oleh Bintara Binaan Desa atau biasa disebut dengan Babinsa. Babinsa merupakan posisi yang paling penting karena berhadapan langsung dengan masyarakat.

Adapun peran dan tugas Bintara Binaan Desa adalah Komunikasi Sosial (Komsos) dimana komsos ini dilakukan dengan para ketua RT, RW, Kepala Desa, tokoh pemuda, tokoh Agama, serta tokoh masyarakat. Selanjutnya adalah pembinaan kemampuan teritorial (BIN PUAN TER) yaitu dengan melakukan pelatihan kepada LINMAS dan Satgas keamanan desa (SKD), selain itu Bintara Binaan Desa juga memiliki tugas sebagai Wanmil yaitu perlawanan wilayah kegiatan yang berhubungan dengan para pemimpin di luar pemerintahan misalnya dengan direktur PT, CV, LSM dan ormas di wilayah Bintara Binaan Desa dan yang terakhir yaitu bakti TNI dan Operasional sesuai dengan perintah distrik militer.

Berdasarkan Buku Saku Tentara Nasional Indonesia, jelas bahwa referensi tugas setiap prajurit sangat spesifik dan terkait dengan kewajiban mereka untuk menjunjung tinggi rasa harga diri serta nilai-nilai keluarga, masyarakat, tempat kerja, dan bangsa. Sedangkan kinerja TNI AD adalah bagaimana mereka menginterpretasikan atau mengevaluasi hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, orang, atau lingkungan. Oleh karena itu, kinerja TNI AD mengacu pada sumpah prajurit, sapta marga, serta delapan wajib TNI yang tidak hanya berkaitan dengan lingkup markas komando (Mako), tetapi juga sikap kerja selama anggota berada dalam keluarga serta dalam masyarakat. Hal tersebut ditegaskan dalam delapan wajib TNI serta kehormatan militer. Tujuan utama organisasi adalah untuk mencapai kinerja terbaik mengingat cara fungsi sistemnya.

Dalam pengamatan langsung oleh peneliti, Lingkungan kerja yang ditempati oleh masing-masing Bintara Binaan Desa sangat berbeda pada setiap wilayah, Bintara Binaan Desa memiliki dua Ruang kerja yaitu di kantor komando distrik militer dan bertempat di desa/ kelurahan yang dimandati dengan menggandeng Bhabin dan Kamtibmas, untuk itu terciptanya Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta menyenangkan, dapat menunjang terlaksananya tugas dengan baik dan lancar, sebagai seorang prajurit TNI harus dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dimanapun mereka bertugas sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sangat optimal salah satu upaya yang dilakukan para anggota kodim 0821/Lumajang untuk dapat menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, dan menyenangkan adalah dengan bergotong royong membersihkan lingkungan secara berkala, melakukan shift penjagaan selama 24 jam untuk menciptakan rasa aman, serta saling memberikan dukungan satu dan yang lain agar menciptakan rasa kekeluargaan antar personil.

Sesuai UU No. 34 Tahun 2004, TNI berfungsi sebagai alat pertahanan negara kesatuan Republik Indonesia. Bertugas melaukan kebijakan pertahanan negara untuk menegakkan kedaulatan negara, menjaga keutuhan wilayah, serta menjaga keamanan nasional, melakukan operasi militer untuk perang juga operasi militer selain perang, serta berperan aktif dalam pemeliharaan perdamaian regional juga internasional.

Melihat begitu banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh personel TNI bukan hal yang mudah, beban pekerjaan yang terlalu banyak dapat mempengaruhi kinerja pada personel, pada setiap desa hanya terdapat 1 (satu) bintara binaan desa sehingga tugas yang diberikan cukup berat, selain itu waktu yang diberikan ketika bertugas cukup singkat, otoritas yang kurang mendukung menjadi salah satu hambatan bagi Bintara Binaan desa untuk menyelesaikan tugasnya.

Kesulitan dalam bekerja menjadi salah satu faktor penyebab stres yang di alami oleh para Bintara Binaan Desa, Seluruh anggota TNI harus mematuhi Sapta Marga (Tiga sumpah prajurit) dan sumpah prajurit lainnya sehingga para prajurit harus siap sedia. Sebagian besar prajurit yang menjabat sebagai Bintara Binaan Desa tergolong pada usia yang sudah dapat dikatakan tidak muda lagi hal ini juga

merupakan salah satu pendorong seseorang mudah stres, faktor lainnya yaitu perkembangan teknologi, Sebagian Bintara Binaan Desa kesulitan untuk menghadapi perkembangan teknologi yang semakin cepat berubah hal ini juga dapat menjadi faktor pemicu stres para anggota Bintara Binaan Desa.

Perkembangan dunia organisasi saat ini semakin bergeser, dengan organisasi semakin memperlakukan karyawan lebih sebagai aset lembaga atau sumber daya bagi organisasi secara keseluruhan. Setiap pekerja harian manusia yang hadir di organisasi mana pun merupakan aset berharga bagi organisasi itu sendiri. Efektivitas suatu organisasi tertentu dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas orang-orang yang hadir di dalamnya. SDM akan berfungsi dengan baik jika lingkungan organisasi dapat mendukung mereka dalam bekerja. Dengan memahami masalah nyata yang mereka hadapi, Pegawai dengan tingkat kerja yang tinggi akan dapat memicu krisis yang berdampak negatif terhadap kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya.

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh tingkat kinerja yang dicapai anggotanya. Akibatnya, organisasi dapat menuntut agar karyawannya bekerja secara maksimal karena kinerja anggota yang buruk atau baik akan berdampak pada bisnis secara keseluruhan.

Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja anggota adalah perubahan. Perubahan adalah keniscayaan dan tidak dapat dihindari oleh institusi manapun. Setiap sistem organisasi dapat berubah, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Anggota harus fleksibel karena perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat. Untuk dapat meningkatkan kinerja anggota, anggota harus beradaptasi dengan ekspektasi pekerjaan yang meningkat.

1.2 Rumusan masalah

Dari latar belakang yang dijabarkan di atas, berikut rumusan masalah pada penelitian ini :

- a. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.
- b. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.
- c. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang yang dijabarkan di atas, berikut tujuan penelitian pada penelitian:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pihak diantaranya :

1. Bagi Lembaga

Memperkuat teori tentang bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, dan stres di tempat kerja mempengaruhi kinerja. Selain itu, dapat menambah referensi sehingga sarjana di masa depan dapat melihat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja.

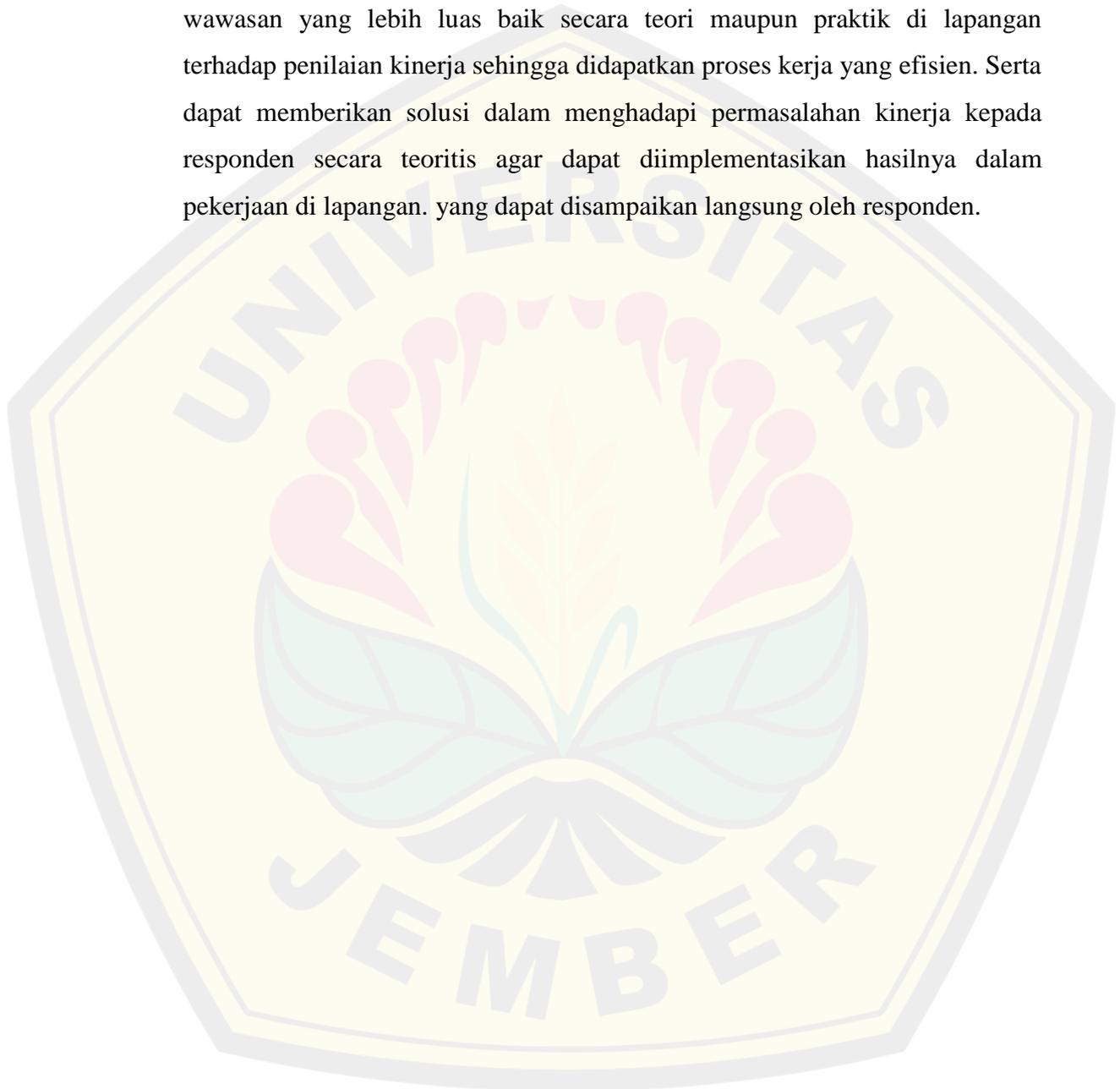
2. Bagi Organisasi

Berkontribusi dalam penilaian serta mengukur minat serta hasil kinerja personelnnya dalam melaksanakan tugas sebagai pelaksana di wilayah.

Sehingga didapatkan kriteria personel Bintara Binaan Desa dengan kinerja yang baik dan optimal di lapangan.

3. Bagi Peneliti

Dapat memberikan hasil terhadap tugas akhir mahasiswa dalam menempuh pendidikan sarjana manajemen. Selain itu dapat memberikan wawasan yang lebih luas baik secara teori maupun praktik di lapangan terhadap penilaian kinerja sehingga didapatkan proses kerja yang efisien. Serta dapat memberikan solusi dalam menghadapi permasalahan kinerja kepada responden secara teoritis agar dapat diimplementasikan hasilnya dalam pekerjaan di lapangan. yang dapat disampaikan langsung oleh responden.



BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi orang-orang yang bekerja di sana serta lingkungan sekitarnya. Menurut Agus Ahyari (2002:2) Lingkungan kerja adalah ruang fisik yang terdiri dari kekuatan, situasi, dan benda hidup dan mati yang berdampak pada bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Menurut Nitisemito, (2002:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat berdampak pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Faktor utama yang manajemen harus memperhitungkan ialah lingkungan kerja dalam bisnis. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang mendukung, begitu pula sebaliknya: lingkungan kerja yang tidak bersahabat akan menurunkan produktivitas dan kinerja. menurut Kaswan (2015:243) Dalam Azizah (2021) menjelaskan bahwa baik profesional manajemen maupun pakar sepakat bahwa memiliki lingkungan fisik tempat kerja yang menyenangkan sangat penting dan secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja. Juga dicatat bahwa memiliki lingkungan tempat kerja fisik yang menyenangkan sangat penting untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan mencegah kebosanan.

Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, produktif, sehat, nyaman, dan aman, maka lingkungan kerja dikatakan baik. Efek dari tempat kerja mungkin dirasakan untuk waktu yang cukup lama dan dalam jangka panjang. Tenaga kerja atau tuntutan karyawan yang besar dapat diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tidak diinginkan, yang tidak kondusif bagi terciptanya sistem kerja yang efektif. Menurut Sedarmayanti (2001:1) Seluruh peralatan dan perlengkapan yang digunakan, serta praktik kerja pekerja dan pengaturan organisasi, baik secara individu maupun kolektif, membentuk lingkungan kerja. Agar kegiatan kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan sukses dan karyawan

dapat menghasilkan kerja yang lebih banyak, maka lingkungan kerja yang menyenangkan bagi tenaga kerja akan memotivasi para pekerja untuk bekerja lebih giat.

Kondisi kerja lebih banyak bergantung serta diciptakan pimpinan perusahaan atau manajer perusahaan sehingga suasana kerja bergantung pada pola penyusunan lingkungan kerja oleh manajemen perusahaan. Dengan demikian sudah selayaknya perusahaan mempertimbangkan lingkungan kerja untuk karyawan dengan sebaik baiknya agar meningkatkan rasa nyaman dan meningkatkan produktivitas karyawan. Sebab lingkungan yang nyaman dan baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) ada dua kategori utama lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis (non fisik). Siagian, (2006:63) dalam Audrey Josephine & Dhyah Harjanti (2017) Ada berbagai faktor yang perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, antara lain:

- 1) Struktur bangunan kantor
- 2) Ruang kerja yang lebih santai
- 3) Ventilasi berdasarkan pertukaran udara
- 4) Aksesibilitas tempat ibadah, dan
- 5) Aksesibilitas fasilitas transportasi khusus dan umum bagi karyawan.

Siagian (2014:57), Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Istilah lingkungan kerja fisik mengacu pada semua faktor fisik eksternal yang mungkin berdampak pada karyawan. Ada beberapa persyaratan fisik untuk tempat kerja yang baik, antara lain:

- a. Selain menarik secara visual, struktur tempat kerja juga dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja.
- b. Ketersediaan alat kerja yang sesuai.
- c. Tersedianya tempat istirahat bagi karyawan untuk bersantai, seperti kafetaria di dalam lingkungan usaha atau di lingkungan sekitar.

- d. Aksesibilitas masjid serta mushola untuk anggota staf serta tempat ibadah lainnya.
- e. Aksesibilitas pilihan mobilitas, baik kendaraan pribadi untuk karyawan atau angkutan umum yang nyaman, terjangkau, dan nyaman.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Karena manusia bekerja pada hakekatnya lebih dari sekedar keuntungan finansial, kerja ialah suatu kegiatan yang mencari kepuasan, lingkungan kerja non fisik ialah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti membina hubungan kerja yang bersahabat antara bawahan dan atasan. Organisasi menghadapi tantangan dalam memperlakukan karyawannya dengan cara yang membuat mereka merasa nyaman bekerja di sana karena lingkungan kerja yang begitu beragam. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik ialah dua kategori di mana lingkungan kerja dibagi. Dalam bisnis tertentu, hanya ada beberapa lingkungan kerja fisik serta non-fisik tertentu yang dapat disediakan oleh bisnis tersebut, seperti ruang kantor yang nyaman, peralatan yang memadai, serta hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja. Namun dalam hal lain, mungkin masih banyak yang belum dilakukan, seperti menyediakan tempat istirahat bagi karyawan, kafeteria, dan transportasi yang memadai. Ini menghadirkan tantangan bagi bisnis yang benar-benar sadar akan nilai memiliki karyawan di tempat kerja.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut Indikator Lingkungan Kerja yang dijelaskan Nitisemito dalam Aditya Nur (2016:34)

1. Suasana Kerja

Lingkungan tempat para pekerja terlibat dalam pekerjaan mereka, suasana kerja dapat berdampak pada bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Tempat kerja, fasilitas dan peralatan untuk pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan hubungan kerja di antara mereka semua berkontribusi pada lingkungan kerja secara keseluruhan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan rekan kerja, yakni hubungan rekan kerja yang bersahabat dan bebas dari persaingan. Hubungan kerja yang baik antar rekan kerja ialah salah satu

hal yang dapat mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Di tempat kerja, ada interaksi yang positif dan harmonis antara pemimpin dan bawahan mereka. Komponen penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan yang positif dan ramah dengan atasan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Teknologi ini direncanakan untuk mendukung seluruh/alur kerja saat ini. Meski bukan hal baru, ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses di tempat kerja..

Selain itu Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:28) diantaranya:

1. Penerangan/cahaya tempat kerja

Penting untuk diperhatikan adanya pencahayaan yang tepat dan tidak menyilaukan karena cahaya atau lighting sangat bermanfaat bagi karyawan untuk memperoleh keselamatan dan kemudahan dalam bekerja. Kurangnya cahaya menyebabkan penglihatan karyawan menjadi buram, yang memperlambat pekerjaan, meningkatkan tingkat kesalahan, dan pada akhirnya mengurangi produktivitas, sehingga lebih sulit untuk memenuhi tujuan perusahaan.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Makhluk hidup memerlukan oksigen untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk fungsi metabolisme. Ketika ada sedikit oksigen dan campuran polutan atau bau yang merugikan kesehatan manusia, udara dikatakan kotor. Tanaman di tempat kerja berfungsi sebagai sumber utama udara segar. Oksigen yang dibutuhkan manusia dihasilkan oleh tumbuhan.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan ialah salah satu polutan yang menurut para ilmuwan sangat menantang. Suara yang tidak diinginkan disebut sebagai kebisingan. Tidak diinginkan karena, dari waktu ke waktu, bunyi ini dapat mengganggu produktivitas, menghalangi komunikasi, dan berdasarkan penelitian kebisingan yang serius mengakibatkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Karena bau yang terus-menerus dapat merusak kepekaan penciuman dan mengganggu perhatian pekerja, keberadaan aroma di tempat kerja dapat dianggap sebagai polusi. Salah satu teknik untuk menghilangkan bau tak sedap di sekitar kantor adalah dengan menggunakan AC yang tepat.

5. Keamanan di tempat kerja

Memperhatikan keselamatan kerja sangat penting untuk menjaga lokasi dan lingkungan kerja dalam kondisi aman. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan masalah keamanan. Pemanfaatan tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM) merupakan salah satu inisiatif yang dilakukan untuk menjaga keamanan tempat kerja.

Dari penjelasan yang telah diberikan di atas, maka jelaslah bahwa indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini ialah lighting atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di lokasi baru, aroma tidak sedap di tempat kerja, dan keselamatan di tempat kerja.

2.1.2 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Meshkati dalam Astianto dan Supriyadi (2014) Kelebihan beban kerja ialah perbedaan antara kemampuan atau bakat seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Pekerjaan manusia melibatkan kerja mental serta fisik, dan masing-masing mempunyai tingkat beban yang unik. Intensitas pembebanan yang terlalu rendah menyebabkan kebosanan dan stres, sedangkan tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang berlebihan dan tekanan berlebih. Oleh karena itu, penting untuk membidik tingkat intensitas beban yang ideal, yang terletak di antara dua batas ekstrim dan, tentu saja, bervariasi dari orang ke orang lainnya.

Selain itu menurut Moekijat (2010,28) Kelebihan beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan atau bakat seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Pekerjaan manusia melibatkan kerja mental dan fisik, dan masing-masing memiliki tingkat beban yang unik. Intensitas pembebanan yang terlalu rendah menyebabkan kebosanan dan stres, sedangkan

tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang berlebihan dan tekanan berlebih. Oleh karena itu, penting untuk membidik tingkat intensitas beban yang ideal, yang terletak di antara dua batas ekstrim dan, tentu saja, bervariasi dari orang ke orang.

b. Pengukur Beban Kerja

Menurut Krisna (2012) untuk mengukur beban kerja terdapat tiga cara yang dapat digunakan diantaranya:

1. Work Sampling

Metode ini diciptakan di dunia industri untuk menentukan beban kerja yang dipikul oleh karyawan di unit, industri, atau tenaga kerja tertentu. Kita dapat mengamati hal-hal berikut dalam pengambilan sampel pekerjaan:

- a. Kegiatan yang dilakukan oleh anggota staf selama jam kerja.
- b. Hubungan antara tindakan staf dan peran serta tanggung jawab mereka selama jam kerja.
- c. Persentase waktu kerja yang dihabiskan untuk kegiatan produktif atau tidak efektif.
- d. Pola beban kerja pegawai dipengaruhi oleh jam dan jadwal kerja

2. Study Time and Motion

Metode ini diterapkan dengan mempelajari secara seksama tindakan yang dilakukan oleh personel yang diamati. Berikut ini juga sesuatu yang bisa kita lihat dalam time and motion study :

- a. Kegiatan yang dilakukan oleh anggota staf selama jam kerja.
- b. Keterkaitan antara petugas personalia dengan tanggung jawab dan tugas mereka saat bekerja.
- c. Persentase waktu kerja yang dihabiskan untuk kegiatan produktif atau tidak efektif.
- d. Pola beban kerja pegawai dipengaruhi oleh jam dan jadwal kerja.

3. Daily Log Daily log

ialah metode pengambilan sampel kerja langsung di mana subjek merekam aktivitas mereka sendiri dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk setiap aktivitas. Partisipasi dan integritas orang yang sedang dipelajari sangat penting untuk penerapan

teknik ini. Jenis aktivitas, waktu, dan durasi aktivitas semuanya dapat direkam menggunakan formulir aktivitas.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dalam Astianto dan Suprihhadi (2014), hubungan antara beban kerja dan kemampuan kerja pada umumnya dipengaruhi oleh berbagai elemen yang sangat rumit, baik internal maupun eksternal.

1. Faktor Eksternal

Beban kerja yang berasal dari luar tubuh pegawai dianggap sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja. Pekerjaan-pekerjaan berikut termasuk dalam beban kerja eksternal:

- a) pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, seperti beban kerja, tempat kerja, perkakas, dan fasilitas, serta lingkungan kerja seperti lapangan atau kondisi.
- b) Organisasi, yang meliputi kerja shift, waktu istirahat, dan jam kerja.
- c) Lingkungan tempat kerja, yang mencakup faktor-faktor seperti kualitas udara, tingkat kebisingan, suhu, dan hubungan karyawan-karyawan.

2. Faktor internal

Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu unsur-unsur yang dihasilkan tubuh sebagai respon terhadap tuntutan eksternal. Respons tubuh disebut sebagai ketegangan. Metode obyektif dan subyektif dapat digunakan untuk menilai seberapa parah ketegangan itu. Sementara penilaian subjektif dapat dicapai melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku, penilaian objektif dilakukan melalui perubahan reaksi fisiologis. Akibatnya, harapan, keinginan, kepuasan, dan penilaian subyektif lainnya terkait secara subyektif dengan ketegangan. Faktor internal secara singkat adalah sebagai berikut:

- a) Faktor somatis mencakup jenis kelamin, status gizi.umur, kondisi kesehatan, serta ukuran tubuh.
- b) Faktor psikis mencakup motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, serta kepuasan.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesoemowidjojo (2017:33) indikator beban kerja antara lain :

1. Kondisi Pekerjaan

Seberapa baik seorang pekerja memahami posisinya dipermasalahkan di sini sebagai kondisi kerja. Karyawan di bagian produksi, misalnya, pasti akan bersentuhan dengan mesin industri. Seberapa besar keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam mengoperasikan peralatan produksi membantu perusahaan mencapai tujuan produksinya. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat dan menawarkan sosialisasi SOP *Standard Operating Procedure* kepada semua komponen yang terkait dengan lembaga sehingga pekerja di sana dapat:

- a. Pekerjaan yang telah didelegasikan mudah dilakukan.
- b. Mengurangi kesalahan eksekusi workstage;
- c. Mengurangi kecelakaan kerja.
- d. Meningkatkan credibility, defensibility, comparability serta mengurangi beban kerja karyawan.
- e. Membantu mengevaluasi setiap prosedur kerja yang telah dipilih oleh organisasi, lembaga, atau instansi.
- f. Membantu karyawan dalam membuat penilaian ketika ada modifikasi pada proses kerja sehingga tingkat kualitas yang dibutuhkan dapat lebih mudah dicapai.
- g. Memudahkan pekerja untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Beban karyawan dapat dikurangi dengan tetap berpegang pada pedoman SOP waktu kerja. Namun, banyak perusahaan kekurangan SOP atau melaksanakannya secara tidak konsisten, dan akibatnya, jumlah waktu kerja yang diberikan kepada karyawan seringkali berlebihan atau sangat terbatas.

3. Target yang Harus Dicapai

Sasaran pekerjaan perusahaan pasti akan berdampak langsung pada beban yang harus ditangani oleh karyawan. Beban yang dialami dan diperoleh karyawan

meningkat berbanding terbalik dengan jumlah waktu yang diberikan untuk melakukan tugas tertentu atau perbedaan antara waktu yang dialokasikan untuk memenuhi target pelaksanaan dan volume pekerjaan yang ditugaskan. Karena kenyataan bahwa beban kerja setiap organisasi bervariasi dalam ukuran, penting untuk menetapkan waktu standar/dasar yang diperlukan untuk menyelesaikan volume pekerjaan tertentu.

Selain itu dalam penelitian ini Indikator beban kerja akan diukur dengan indikator berikut ini Hart dan Staveland dalam Astianto (2014):

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Analisis tugas-tugas yang diselesaikan oleh karyawan dapat mengungkapkan faktor tuntutan tugas (*task demand*), yaitu beban kerja. Namun, perbedaan individu harus selalu dipertimbangkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Waktu yang dihabiskan untuk suatu tugas mungkin merupakan representasi beban kerja yang masuk akal secara intuitif. Namun, orang mungkin tidak dapat mengerahkan lebih banyak upaya sebagai akibat dari tuntutan tugas yang meningkat.

3. Performansi

Sebagian besar studi beban kerja berkaitan dengan kinerja yang diinginkan. Tuntutan tugas, upaya, dan kinerja merupakan indikasi beban kerja dalam penelitian ini, menurut perspektif para ahli tersebut di atas.

2.1.3 Stres Kerja

- a. Pengertian Stres Kerja

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh H Kara, (2014) Stres kerja ialah suatu kondisi dinamis di mana orang menghadapi kemungkinan, keterbatasan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang sebenarnya mereka inginkan dan hasilnya terlihat tidak diketahui namun signifikan. Robbins & Judge (2008). Stres kerja adalah respons adaptif terhadap tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang, yang terkait dengan karakteristik individu dan/atau proses psikologis. Luthans, (2006). Stres kerja ialah keadaan

tegang yang mempengaruhi perasaan, pikiran, dan keadaan fisik seseorang. Handoko (2011).

Definisi stres setiap orang itu unik. Jumlah, intensitas, jenis, dan durasi stres yang dapat ditoleransi setiap orang berbeda-beda. Menurut Danang Sunyoto, (2012:217) Stres ialah hasil dari hubungan antara lingkungan seseorang dan mereka, khususnya interaksi antara stimulus dan reaksi. Oleh karena itu, stres merupakan akibat dari setiap aktivitas dan keadaan lingkungan yang menempatkan seseorang dalam tekanan psikologis dan fisik yang berlebihan.

Stres adalah hasil dari hubungan antara lingkungan seseorang dan mereka, khususnya interaksi antara stimulus dan reaksi. Oleh karena itu, stres merupakan akibat dari setiap aktivitas dan keadaan lingkungan yang menempatkan seseorang dalam tekanan psikologis dan fisik yang berlebihan. Mangkunegara (2004:93). Stres adalah respons psikologis, fisiologis, dan perilaku seseorang ketika ada keterputusan antara tuntutan yang diberikan padanya dan kemampuannya untuk memenuhinya dalam jumlah waktu tertentu. Menurut Pandji Anoraga, (2001:108) Reaksi fisik dan emosional seseorang terhadap perubahan lingkungan yang membuatnya merasa tidak nyaman dan terancam dapat berupa stres kerja. Tempat kerja bisa membuat stres dalam semua aspek. Tenaga kerja memutuskan apakah situasi saat ini membuat stres atau tidak pada tingkat tertentu.

Stres yang dirasakan tenaga kerja dapat berubah menjadi lebih baik, artinya stres dapat menjadi hal yang baik bagi tenaga kerja sebagai anggota bisnis. Menurut Shar Sunyoto, (2001:374) Ketika ada keinginan kuat untuk berhasil, tingkat stres meningkat seiring dengan produksi dan efisiensi. Menurut Siagian (2011:302) Karyawan di bawah tekanan harus menggunakan semua keterampilan mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi dan berhasil menyelesaikan tugas. Sangat penting untuk mengawasi stres agar tidak menumpuk sampai pekerja berhenti melihatnya sebagai masalah yang masih bisa mereka atasi.

Namun, stres yang tidak terselesaikan juga dapat menyebabkan *burnout*, keadaan mental dan emosional di mana seseorang secara fisik lelah akibat stres yang terus-menerus dan tidak terselesaikan. Siagian, (2011:300). Menurut penelitian Randall Schuller, stres di tempat kerja terkait dengan kinerja kerja yang

lebih buruk, tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi, dan kecenderungan kecelakaan. Produktivitas dan kesehatan suatu bisnis akan terganggu jika sejumlah besar karyawannya merasakan stres kerja.

i. Faktor-faktor penyebab stres

Menurut Ashar Suntoyo, (2001:381), berikut faktor faktor penyebab stres dalam pekerjaan diantaranya:

1. Faktor Intrinsik Dalam Pekerjaan

a. Kerja shift atau kerja malam

Bagi pekerja pabrik, kerja shift merupakan sumber stres yang signifikan. Dibandingkan dengan pekerja pagi dan sore, pekerja shift cenderung lebih banyak mengeluhkan rasa lelah dan sakit perut, dan pengaruh kerja shift terhadap pola makan juga dapat menyebabkan keluhan tersebut.

b. Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan serta beban kerja terlalu sedikit ialah pembangkit stres.

c. Peran terhadap resiko dan bahaya

Stres ialah hasil dari bahaya dan bahaya yang datang dengan pekerjaan tertentu. Tingkat kecemasan dan kesedihan dalam bekerja meningkat karena pekerja menjadi lebih sadar akan risiko yang terkait dengan pekerjaan mereka.

d. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja memiliki serangkaian tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan undang-undang saat ini dan harapan atasan mereka. Namun, pekerjaan tidak selalu berhasil memenuhi fungsinya, yang menyebabkan:

a. Konflik Peran

b. Ambiguitas peran, yang terjadi ketika karyawan kekurangan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka, gagal memahami atau gagal mewujudkan harapan yang terkait dengan posisi tertentu.

2. Pengembangan karir

Pertumbuhan karir yang meliputi kerawanan kerja, promosi yang berlebihan dan kurang, berpotensi menimbulkan stres.

3. Hubungan dalam pekerjaan

Hidup dengan orang lain adalah salah satu aspek kehidupan yang penuh tekanan. Kesehatan orang dan organisasi dianggap sangat dipengaruhi oleh hubungan di antara anggota kelompok.

4. Struktur dan iklim organisasi

Evaluasi struktur dan suasana organisasi berdampak pada kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Tingkat di mana tenaga kerja dapat terlibat atau berpartisipasi dalam perusahaan merupakan inti dari variabel stres yang ditemukan.

5. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Semua aspek kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa pribadi atau profesional yang terjadi di dalam organisasi dan memberikan tekanan pada orang tersebut termasuk dalam kategori tekanan potensial ini. Seseorang mungkin mengalami tekanan di tempat kerja karena masalah yang berhubungan dengan keluarga, krisis hidup, tantangan keuangan, konflik antara pandangan pribadi dan organisasi, dan tuntutan dari keluarga dan majikan.

6. Stres kerja ditentukan oleh individunya sendiri.

Output karyawan, ketidakhadiran, dan pola pengeluaran semuanya berkorelasi dengan gejala stres. Ketiga respons ini biasanya bergantian dalam kehidupan sehari-hari, tergantung pada keadaan dan jenis stres.

Handoko (2011:201) menyebutkan dilain pihak, stres karyawan juga penyebabnya ialah masalah yang terjadi di luar perusahaan. Berikut penyebab stres *off-the-job*:

- 1) Kekuatiran finansial.
- 2) Masalah yang berkaitan dengan masalah anak.
- 3) Masalah phisik.
- 4) Masalah perkawinan (misal, perceraian).
- 5) Perubahan yang muncul di tempat tinggal.
- 6) Masalah pribadi lainnya, contohnya kematian sanak saudara.

b. Indikator Stres Kerja

Menurut Luthans Indikator stres kerja (2006) ialah sebagai berikut:

1. Stressor Ekstra Organisasi

Faktor stres yang berasal dari luar perusahaan. Dalam organisasi terbuka, lingkungan eksternal organisasi yang berdampak merupakan sumber stres ini. Misalnya, kemajuan teknologi, globalisasi, keluarga, dan faktor lainnya.

2. Stressor Organisasi

Penyebab stres yang terkait dengan organisasi tempat bekerja. Penyebab ini lebih mementingkan aturan atau praktik organisasi yang terlalu menekan pekerja.

3. Stressor Kelompok

Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan.

4. Stressor Individu

penyebab stress yang bersumber dari orang yang bekerja disana, seperti pekerja yang mendapat tekanan dari dalam. menurut Robbins Indikator Stres Kerja dalam Jafar (2018:14-15) ialah:

1. Tuntutan tugas ialah faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti struktur fisik tempat kerja dan lingkungan kerja.
2. Tuntutan peran, yaitu tekanan yang diberikan kepada seseorang karena peran tertentu yang dimainkannya dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan interpersonal, atau tekanan yang dibawa oleh rekan kerja.
4. Kurang jelasnya kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab; struktur organisasi; deskripsi lembaga diwarnai oleh struktur organisasi ambigu.
5. Kepemimpinan organisasi menawarkan gaya manajerial kepada kelompok, yang dapat berkontribusi pada suasana ketegangan, ketakutan, dan kecemasan di dalam kelompok.

Menurut pandangan para ahli di atas, stressor ekstra organisasi, stressor organisasi, stressor kelompok, dan stressor individu merupakan penanda beban kerja dalam penelitian ini.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Robbins (2008) yakni suatu hasil yang dicapai pegawai dengan kriteria tertentu yang diberlakukan dalam suatu pekerjaan. Pada jenjang organisasi yang kecil, pengukuran kinerja dilakukan melalui kepuasan pimpinan, namun bagi organisasi yang lebih besar, kinerja ditentukan oleh seberapa besar minat kerja atau hasil pekerjaannya, serta melalui persepsi pimpinan dan pegawai lain.

Sedangkan kinerja menurut Amstrong dan Boron (1998) mengartikan sebagai sebuah hasil kerja yang berhubungan secara erat terhadap tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta berkontribusi terhadap ekonomi. Dengan begitu, kinerja diharapkan agar hasilnya dapat memberikan pengaruh atau menuntun organisasi kepada tujuannya serta memberikan nilai positif terhadap kegiatan perekonomian.

Selain itu disebutkan dalam Pedoman Penilaian Kinerja Perorangan TNI Angkatan Darat, dimana kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan satuan secara sah, tanpa melanggar peraturan perundang-undangan. hukum, atau bertentangan dengan moral dan etika. Sehingga dibagikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya serta menjelaskan fungsi kerjanya.

b. Penilaian Kinerja

Adapun pada penilaiannya, kinerja pegawai diharuskan dapat melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan job deskripsi yang diampu. Dalam pelaksanaan penilaiannya, Amstrong dan Baron (1998) memberikan indikator penilaian kinerja pegawai melalui tiga lingkup Wibowo, (2012:246), yaitu :

1. Ukuran individual.

merupakan pengukuran kinerja individu yang berkaitan dengan akuntabilitas yang diputuskan pada suatu kriteria yang bervariasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang dinyatakan dengan :

- a. Kuantitas, dinyatakan dengan presentase hasil kerja individu terhadap target kerja.
- b. Kualitas, khususnya metode pengendalian kualitas terhadap jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat diterima.
- b. Produktivitas, dihitung sebagai produksi per pekerja.
- c. Ketepatan waktu, diukur dengan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai jadwal dan dinyatakan sebagai pemenuhan tenggat waktu pengiriman.
- d. Pengukuran biaya per unit produksi, perbedaan dalam gaji karyawan langsung dan tidak langsung.

2. Ukuran tim.

Ukuran tim kerja berdampak pada seberapa baik tim bekerja, bagaimana beroperasi, bagaimana berinteraksi dengan klien, seberapa cepat merespon dan mengirimkan barang, seberapa baik mengelola proyek, berapa biayanya, dan seberapa baik menghasilkan keuangan. hasil.

3. Ukuran organisasional.

Dalam pengukuran kinerja secara organisasional, ada empat pendekatan yang berbeda untuk mengukur kinerja organisasi. Adapun pendekatan yang dilakukan yaitu melalui *a balance scorecard* atau rangkaian ukuran yang memberi seorang manajer puncak pandangan yang cepat dan komprehensif melalui empat perspektif yakni *customer perspective, internal perspective, innovation and learning perspective, dan financial perspective*. *The European foundation for quality management* model dimana ada sembilan elemen dalam indikasi kepuasan pelanggan, pegawai, serta dampak kepada masyarakat melalui pimpinan yaitu kepemimpinan, kebijakan serta strategi, sumber daya, proses, kepuasan pelanggan, kepuasan kerja, dampak kepada masyarakat, serta hasil bisnis. *Economic value added* dimana pengukurannya menggunakan *added value, market value added, cash flow reurn on investment, serta total shareholder*. Serta *traditional financial measured* yaitu menggunakan pengukuran financial secara tradisional melalui *ROE, return on capital employed, EPS, price/earning ratioassets turnover, overall overheads/sales ratio, profit or sales or added value per employer, output per*

employee. return on sales.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Harvard (2002) banyak orang yang lupa apa sebenarnya manfaat dari performance appraisal. Beberapa manfaat dari penilaian kinerja sendiri yaitu memperkenalkan perubahan dimana didalamnya terdapat pula perubahan dari budaya organisasi, dapat memberikan tujuan target serta sasaran di waktu yang akan datang, memberikan target pada apa yang mungkin untuk dapat dicapai, memberikan gambaran kinerja organisasi pada waktu kedepan, memberikan evaluasi hasil kerja yang nantinya dapat disesuaikan dengan pengupahan, serta dapat mengidentifikasi dan merencanakan pembangunan kekuatan serta mengatasi kekurangan.

Selain itu, Allen (2007) menyebutkan beberapa manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Beberapa manfaatnya yaitu dengan penilaian yang dilakukan secara hati-hati akan dapat membantu perbaikan kinerja pegawai di waktu yang akan datang, proses penilaian yang efektif ialah sebagian dalam proses manajemen sumber daya manusia yang bisa membantu organisasi berjalan secara efektif, serta merupakan kunci dalam membangun strategi kompetitif baik dari personal pegawai maupun organisasi Wibowo, (2016: 192).

d. Indikator Kinerja

- a. Adapun indikator dalam pengukuran kinerja menurut Robbins (2006) melalui enam indikator, yakni :
1. Kualitas, sebagaimana ditentukan oleh seberapa baik staf terlatih dan seberapa baik pekerjaan mereka diterima oleh klien.
 2. Quantity, besaran yang dihasilkan, yang diukur dengan unit jadi dan jumlah siklus kegiatan.
 3. Ketepatan waktu, volume pekerjaan yang diselesaikan pada permulaan alam semesta.
 4. Efektifitas, atau seberapa baik sumber daya organisasi dimanfaatkan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
 5. Kemandirian, yaitu seberapa baik pegawai melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dan pada penilaian pada kinerja di lingkungan TNI AD dimana didalamnya terdapat penilaian kinerja yang diatur dalam Pedoman mengenai Penilaian Kinerja Individu di Lingkungan TNI Angkatan Darat, terdapat tiga indikator yang digunakan. Adapun 3 indikator tersebut yaitu :

1. Capaian pelaksanaan kegiatan/program.
2. Pelaksanaan kegiatan individu.
3. Kualitas penugasan

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa capaian pelaksanaan kegiatan/program, pelaksanaan kegiatan individu, serta kualitas penugasan merupakan indikator kinerja dalam penelitian ini.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).	Structural Equation Modeling (SEM)	lingkungan kerja memiliki pengaruh secarasignifikan terhadapkinerja karyawan
2	(Herdianti Husain, 2019)	Pengaruh stres kerja terhadap Kinerja pegawai kantor pengadilan tata usaha negara makasar	Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji T (Parsial), Uji Reliabilitas, Uji validitas,	Stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor pengadilan tata usaha negara makasar.
3	Komarudin (2018)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia.	Analisis Deskriptif Kuantitatif	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap

				kinerja karyawan.
4	Malik Abdul Rohman Rully, Moch. Ichsan, (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.	Analisis Regresi Linier Berganda.	Beban Kerja serta Stres Kerja berpengaruh signifikan antara terhadap Kinerja karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.
5	Nabawi Rizal (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, kepuasan kerja serta Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja
6	Ronal Donra Sihaloho , dan Hotlin Siregar. (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.	Metode analisis statistik deskriptif, Uji hipotesis dengan analisis linear sederhana	lingkungan kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Super Setia Sagita Medan
7	Dewi (2014)	Analiais Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT Unggul Jaya Blora	Regresi Linier Berganda	stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Trisno & Suwarti (2004)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah	Regresi Linier Berganda	lingkungan kerja, Kompensasi secara signifikan positif

		(Studi Kasus pada Oinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati)		berpengaruh terhadap kinerja aparapada Dinas Perindustrian serta Perdagangan Kabupaten Pati.
9	Noor „Aini Aslihah (2015)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari“ah Binama Semarang	Regresi Linier Berganda	Stres penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Rendi Muhammad dan widodo sri (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dina Perhubungan Provinsi DKI Jakarta	Analisis RegresiLinier Berganda.	Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

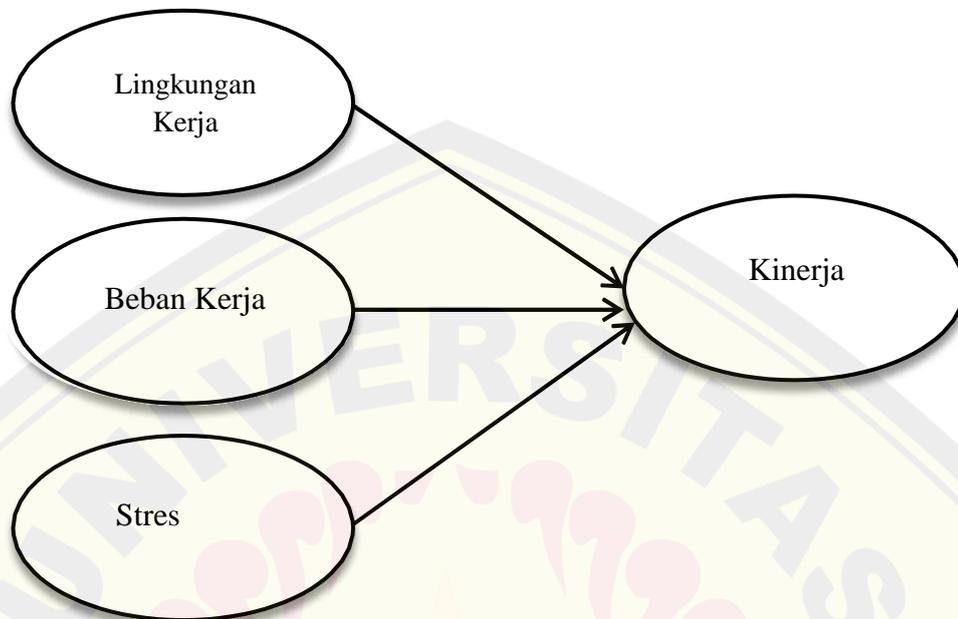
Sumber : Data Penelitian Terdahulu.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dikembangkan dengan maksud menjelaskan hubungan dan interkoneksi antar variabel yang digunakan oleh para peneliti dalam penelitian ini. Poin utama penulis yang akan dilihat dijelaskan menggunakan kerangka konseptual. Untuk mempermudah mengevaluasi dampak faktor independen terhadap variabel dependen, kerangka kerja konseptual dibuat. Peneliti dapat menggambarkan dan memahami variabel yang digunakan dengan menggunakan kerangka konseptual.. Kerangka konseptual adalah bagian dari teori konseptual yang membahas masalah penelitian dengan membuat asumsi dalam bentuk diagram dan aliran pemikiran yang kemudian dapat dinyatakan sebagai hipotesis. Tempat kerja, beban kerja, dan stres kerja digunakan sebagai variabel independen

dalam penelitian ini. Dan kinerja sebagai variabel terikat.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu Sihaloho & Siregar (2019)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah asumsi sementara yang kebenarannya masih harus diuji kembali. Penelitian yang akan dilakukan memiliki hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja.

Seluruh peralatan dan perlengkapan yang digunakan, tempat di mana seseorang bekerja, serta praktik kerjanya baik secara individu maupun kolektif, membentuk lingkungan kerja. Sedarmayanti, (2011: 2).

Lingkungan kerja, apakah berbentuk tempat kerja fisik atau virtual, merupakan komponen penting dari tugas pekerjaan karyawan. tempat kerja di mana seorang individu mencurahkan seluruh sumber daya mental dan fisiknya untuk menciptakan sesuatu yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi proses kerjanya.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tempat kerja. Produktivitas karyawan secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Ketika pekerja dapat melakukan tugasnya dengan cara yang ideal dan sehat, aman, dan menyenangkan, lingkungan kerja dianggap dalam kondisi yang baik. Kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang luar biasa kepada karyawan sangat bergantung pada penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain, suasana kerja yang buruk akan menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Temuan studi Trisno & Suwanti (2004) yang mengkaji dampak lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah memberikan bukti yang mendukung hal tersebut. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian-uraian tersebut berikut dapat ditetapkan hipotesis:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang

2.4.2 Pengaruh beban kerja Terhadap Kinerja.

Beban kerja ialah salah satu elemen yang mempengaruhi seberapa sukses suatu bisnis, dan berdampak pada seberapa baik kinerja personelnnya. Penelitian sebelumnya dari Malik Abdul Rohman Rully, Moch. Ichsan, (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja. Ini menjelaskan bagaimana peningkatan beban kerja dapat menurunkan potensi kinerja karyawan dan sebaliknya. Dari uraian-uraian tersebut maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.

2.4.3 Pengaruh Stres kerja Dengan Kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Bergantung pada seberapa banyak stres yang dialami seseorang di tempat kerja, hal itu dapat meningkatkan

atau menghambat kinerja mereka. Penelitian sebelumnya oleh Dewi et al. (2014) dan Wala et al. (2017) menunjukkan bahwa stres di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Akibatnya, ada hubungan terbalik antara kinerja karyawan dan stres terkait pekerjaan, dengan peningkatan stres terkait pekerjaan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan sebaliknya. Dari uraian-uraian tersebut maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, atau teknik penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, yang melihat realitas atau fenomena sebagai sesuatu yang dikategorikan, sebagian besar tetap, berwujud, terukur, dan kausal, adalah jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini Sugiyono (2017:11), dengan hubungan asosiatif simetris. Dimana hubungan simetris merupakan hubungan dari beberapa variabel yang kebetulan munculnya bersama. Sehingga dalam penelitian terdapat beberapa variabel terikat yang mempengaruhi satu variabel bebas.

Analisis regresi digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis masing-masing subvariabel dependen (Y). Dengan teknik ini dapat diuji hipotesis adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X1) yakni lingkungan kerja, (X2) beban kerja, serta (X3) stres kerja dengan variabel terikat (Y) yakni kinerja.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi ialah ungkapan umum untuk sekelompok orang atau hal-hal yang menjadi topik penelitian. Peneliti memilih populasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menarik kesimpulan. Sugiyono (2015:199). Pada penelitian ini, populasi berupa seluruh personel TNI AD Kodim 0821/Lumajang yang menjabat sebagai Bintara Binaan Desa sebanyak 212 personel.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki populasi tersebut Sugiyono, (2015:119). Apabila populasi dirasa cukup besar, maka perlu dilakukan pengambilan sampel agar peneliti dapat menggunakan waktu, batasan tenaga dan dana yang dimiliki secara efektif. Selain itu, proses pengambilan sampel harus benar-benar representatif. Sehingga dari pengambilan bagian dari

populasi tersebut dapat memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian yang dilakukan.

Pemilihan jenis sampel yang akan digunakan dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan prosedur yang disebut *sampling*. Sugiyono (2015:121). *Hair Et Al* (1998) menjelaskan rasio antara jumlah variabel independen dalam analisis multivariat dianjurkan sekitar 15 hingga 20 subjek per variabel independen. Karena dalam penelitian ini ialah jenis analisis multivariate yakni berupa analisis regresi berganda yang mencakup tiga variabel bebas serta 1 variabel terikat jumlah sampel yang di ambil peneliti dalam penelitian ini ialah sebanyak $20 \times 3 = 60$ dari seluruh personel Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kualitatif yang telah dikuantifikasi secara statistik dan selanjutnya akan diinterpretasikan kembali secara kualitatif.

3.3.2 Sumber Data

Tempat peneliti mendapatkan informasi yang akan digunakan untuk kualitas dan hasil penelitian dikenal sebagai sumber data. Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner kepada Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang serta wawancara dengan pihak pimpinan dan Bintara Binaan Desa itu sendiri.

2. Data Sekunder

Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu diperoleh dari data penelitian sebelumnya, buku literatur, internet, jurnal, serta webside yang memiliki hubungan dengan topik penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun beberapa metode tersebut sebagai berikut :

1. Kuesioner

Penyebaran kuesioner diberikan kepada personel penjabat Bintara Binaan Desa sebanyak 66 orang. Dengan memberikan kuesioner diharapkan memperoleh data mengenai, Lingkungan kerja, beban kerja, Stres Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang. Pertanyaan yang di berikan yaitu berupa pertanyaan yang logis yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel independen serta variabel dependen ialah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini ialah variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi penyebab perubahan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini:

Lingkungan Kerja	(X1)
Beban Kerja	(X2)
Stres Kerja	(X3)

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini: Kinerja Karyawan (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk memudahkan dalam proses pengukuran serta pemahaman terhadap pembahasan.

a. Lingkungan Kerja

menurut Sedarmayanti Indikator lingkungan kerja (2009:28) ialah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya tempat kerja

Indikator penerangan mengukur persepsi karyawan terhadap pencahayaan

yang ada di Kantor Bintara Binaan Desa, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang tepat dan tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Pengukur sirkulasi udara mengukur seberapa baik oksigen bergerak di sekitar kantor di Bintara Binaan Desa, di mana oksigen sangat penting untuk proses metabolisme yang membuat makhluk hidup tetap hidup. Ketika ada sedikit oksigen dan campuran polutan atau bau yang merugikan kesehatan manusia, udara dikatakan kotor. Untuk itu, kantor Bintara Binana Desa harus memiliki sirkulasi udara yang cukup agar para pekerja dapat nyaman.

3) Kebisingan di tempat kerja

Indikator kebisingan mengukur persepsi karyawan terhadap suara-suara yang ada di lingkungan Kantor Bintara Binaan Desa yang dapat mengganggu konsentrasi, ketenangan bekerja, dan merusak pendengaran serta memunculkan kesalahan komunikasi,

4) Keamanan di tempat kerja

Memperhatikan keselamatan kerja sangat penting untuk menjaga lokasi dan lingkungan kerja dalam kondisi aman. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan masalah keamanan. indikator keamanan dapat di ukur dengan sistem shift yang efektif yang dilakukan oleh pegawai yang ada di kantor.

b. Beban Kerja

Indikator Beban Kerja Menurut Hart dan Staveland dalam Astianto (2014):

1) Faktor tuntutan tugas (task demands)

Semua Bintara Binaan Desa dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan serta, Kebutuhan serta kemampuan yang dimaksud ialah kebutuhan mental yang meliputi aktivitas mengingat, melihat, dan mencari informasi.

2) Usaha atau tenaga (effort)

Aktivitas fisik yang dilakukan oleh Bintara Binana Desa saat bekerja seperti

menulis, duduk, dan berjalan termasuk ke dalam energi yang digunakan. Selain itu, personel harus melakukan upaya mental dan fisik untuk mengurangi jumlah waktu yang diperlukan untuk mengidentifikasi masalah dan mengembangkan solusi.

3) Performansi

Ini memperhitungkan seberapa baik karyawan melakukan tugas mereka dan seberapa bahagia mereka dengan hasil pekerjaan mereka.

c. Stres Kerja

Indikator stres kerja Menurut Luthans (2006) adalah sebagai berikut:

1) Stressor Ekstra Organisasi

Tindakan yang disebabkan oleh stres yang berasal dari luar perusahaan. Dalam organisasi terbuka yaitu lingkungan eksternal organisasi yang berdampak merupakan sumber stres. Misalnya, kemajuan teknologi, globalisasi, keluarga, dan faktor lainnya.

2) Stressor Organisasi

Tindakan yang disebabkan oleh stres yang berasal dari luar perusahaan. Dalam organisasi terbuka, lingkungan eksternal organisasi yang berdampak merupakan sumber stres ini. Misalnya, kemajuan teknologi, globalisasi, keluarga, dan faktor lainnya.

3) Stressor Kelompok

Sekelompok rekan kerja yang secara teratur berhubungan dengan karyawan adalah sumber stres.

4) Stressor Individu

Penyebab stres yang berasal dari Bintara Binaan Desa yang berada di dalam Lingkungan TNI.

d. Kinerja.

Menurut Pedoman Penilaian Kinerja Perorangan TNI Angkatan Darat Tahun 2016, kinerja ialah hasil kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan kewajiban masing-masing dalam upaya mencapai tujuan satuan secara sah, tanpa melanggar moral dan etika, serta hukum. Ada tiga indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja, selain yang diatur

dalam Pedoman Penilaian Kinerja Perorangan di Lingkungan TNI Angkatan Darat Tahun 2016. Adapun 3 indikator tersebut yaitu:

- a) Capaian pelaksanaan kegiatan/program.
Tolak ukur keberhasilan kegiatan yang sudah dilaksanakan pada setiap kegiatan ataupun program yang telah dilakukan.
- b) Pelaksanaan kegiatan individu.
upaya setiap personil dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas.
- c) Kualitas Penugasan.
menemukan dan mengungkapkan kesalahan atau pelanggaran dalam pemberian tugas.

3.7 Skala Pengukuran Data

Menurut Sugiyono, (2016:23) Skala yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan skor 1-5. Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, persepsi maupun pendapat Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang, tentang suatu fenomena sosial terkait lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Adapun bentuk skala likert menurut Kasmir (2013:25) sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Seuju	(S)	= 4
Cukup Setuju	(TS)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

3.8 Metode Analisis Data

Pemrosesan data, penyajian data, penyelesaian perhitungan untuk mengkarakterisasi data, dan penerapan uji statistik untuk pengujian hipotesis adalah bagian dari proses analisis data dalam penelitian kuantitatif. Validitas dan reliabilitas kuesioner harus diperiksa sebelum analisis dan pengujian pengaruh. Kemudian, akan dilakukan analisis dan uji pengaruh dengan menggunakan anggapan mendasar regresi linier berganda bahwa data harus terdistribusi secara

normal dan bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3.8.1 Pengujian Instrumen

Validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data responden harus dievaluasi sebelum hipotesis dapat diuji, menurut Sugiyono (2014: 148), dengan anggapan mendasar bahwa data harus valid dan reliabel untuk mengikuti tahap pengujian hipotesis. .

a. Pengujian Validitas.

Validitas atau validitas menurut Siregar (2015:46) ialah untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang mampu diukur. Dalam penelitian deskriptif atau eksplanatif yang melibatkan variabel-variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, persoalan validitasnya tidak sederhana, melainkan juga menyangkut penjabaran konsep dari tataran teoritis ke tataran (indikator) empiris.

Dengan membandingkan hasil skor masing-masing item dengan skor keseluruhan yang merupakan penjumlahan skor masing-masing item, kita dapat menguji validitas penelitian ini dengan menggunakan analisis korelasi Product Moment. Menurut Sugiyono (2015:218), syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat ialah jika $r = 0,3$. Jadi jika korelasi antara butir dan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Pengujian Reliabilitas.

Menurut Siregar (2013:55), dependabilitas mengacu pada seberapa konsisten hasil pengukuran tetap benar setelah dua atau lebih pengukuran dengan menggunakan alat ukur yang sama untuk gejala yang sama. Tersedia metode internal dan eksternal untuk pengujian ketergantungan alat ukur.

Menurut Nugroho (2011:33), koefisien alpha Cronbach dapat digunakan untuk melakukan uji reliabilitas. Jika koefisien reliabilitas lebih dari 0,60, instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas menurut Sugiyono (2018:79) digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Kondisi utama yang harus dipenuhi untuk membuat model regresi yang efektif adalah normalitas data. model regresi dengan distribusi normal. Uji Kolmogrov-Smirnov digunakan dalam uji normalitas penelitian ini, dan tingkat kepercayaan (α) 5% ditetapkan. Kriteria pengujian berikut dapat dilihat dengan melihat skala uji Kolmogrov-Smirnov:

- a. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Jika ditemukan bahwa data penelitian yang dikumpulkan tidak terdistribusi secara teratur, hal itu dapat diatasi dengan menghilangkan data responden atau dengan mengubah data.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Siregar (2013:157) Regresi berganda yakni pengembangan dari regresi linier sederhana, yang dapat digunakan untuk mengetahui permintaan masa depan berdasarkan data historis atau untuk memastikan dampak dari satu atau lebih faktor independen terhadap satu variabel dependen. Menurut Sugiyono (2012:277), Peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui bagaimana situasi (naik dan turun) variabel dependen (kriteria) jika dua atau lebih variabel independen diubah (nilainya dinaikkan atau diturunkan) sebagai faktor prediktor. Oleh karena itu, analisis regresi berganda akan dilakukan jika setidaknya ada dua variabel independen.

Dengan bantuan analisis regresi berganda ini, juga dimungkinkan untuk menentukan variabel independen yakni struktur organisasi, kompetensi, dan kematangan karir, yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel dependen, yaitu kinerja. Untuk menentukan seberapa besar hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel independen lainnya, analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan. Koefisien regresi standar (β), sering dikenal

sebagai nilai beta, dapat digunakan untuk mengidentifikasi variabel independen yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Asumsi yang mendasari harus diakui dalam penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi berganda. Temuan analisis mungkin tidak sesuai dengan kenyataan (biasa) jika asumsi yang direncanakan tidak terwujud. Menurut Atmaja (2009:184), asumsi mengenai regresi linier berganda ialah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (*independen*) serta variabel terikat (*dependen*) mempunyai hubungan yang linier (garis lurus).
- b. Variabel dependen minimal harus memiliki skala interval dan kontinu. Semua nilai prediksi Y harus memiliki variasi yang sama dalam selisih antara nilai aktual dan prediksi. Artinya, nilai $(Y - Y'')$ harus sama untuk nilai Y'' . apabila hal ini terjadi, perbedaan menurut, homoscedasticity. Selain itu, nilai residual atau $(Y - Y'')$ harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol.
- c. Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen tidak boleh berkaitan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut *autocorrelation* atau *autokorelasi*. Autokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu time series data.
- d. Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model. Jika variabel-variabel independen berkorelasi tinggi positif maupun negatif, disebut *multicollinearity*.

1) Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen (*independen*). Variabel independen dalam model regresi terkait tidak boleh berkaitan satu sama lain. Apabila variabel independen berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal.

Ghozali (2018:107), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi ialah sebagai berikut :

- a. Meskipun nilai estimasi model regresi empiris R^2 relatif tinggi, banyak

variabel independen yang tidak secara independen memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen.

- b. Memeriksa matriks korelasi variabel independen. Multikolinearitas diindikasikan jika ada korelasi yang cukup kuat antara variabel independen sering di atas 0,90. Bahkan pada saat ada sedikit atau tidak ada korelasi antara variabel independen, multikolinearitas tetap ada. Pengaruh interaksi dua atau lebih variabel bebas dapat mengakibatkan terjadinya multikolinearitas.
- c. Variance inflation factor (VIF) dan ekuivalennya, nilai tolerance, keduanya menunjukkan multikolinearitas. Kedua metrik ini menunjukkan seberapa banyak masing-masing variabel independen dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen lainnya. Variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya diukur dengan toleransi.
- d. Pengujian Heteroskedastisitas

Variance inflation factor (VIF) dan ekuivalennya, nilai tolerance, keduanya menunjukkan multikolinearitas. Kedua metrik ini menunjukkan seberapa banyak masing-masing variabel independen dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen lainnya. Variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya diukur dengan toleransi. Umar (2011:179).

3.8.5 Pengujian Hipotesis

Untuk memastikan apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen atau tidak, digunakan pengujian hipotesis. Uji t adalah uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan uji t menurut Ghozali (2016:99) adalah untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai t hitung dan nilai t-tabel, pengujian ini dilakukan. Rumus yang digunakan untuk menguji t-hitung, ialah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

t = test signifikansi dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = standar eror dari koefisien korelasi

Formulasi uji hipotesis t :

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 : yang berarti tidak terdapat pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel turnover intention secara parsial.

H_a : yang berarti terdapat pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel turnover intention secara parsial.

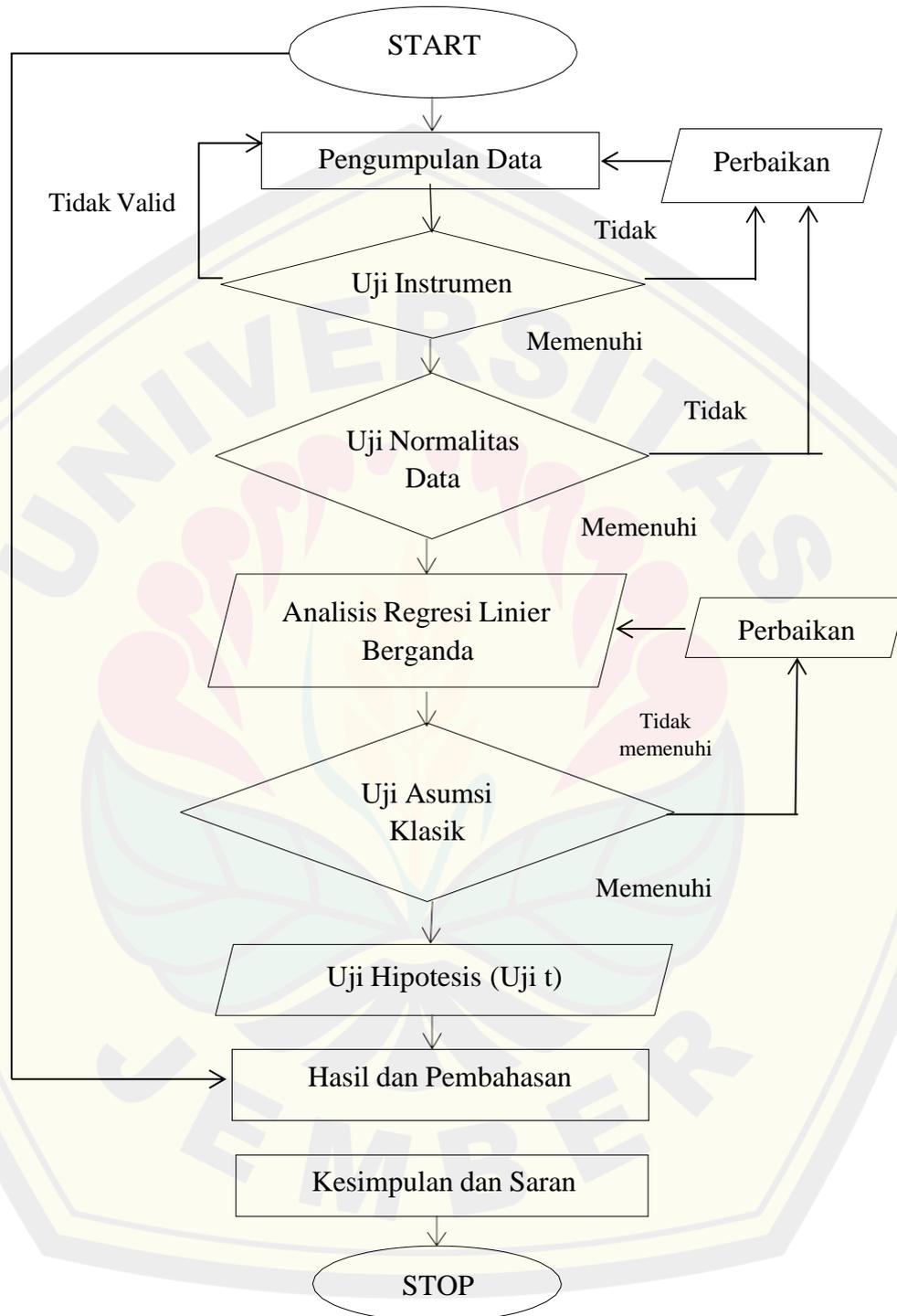
2) Menentukan nilai signifikan $\alpha = 5\%$

Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi (α) sebesar 5% yang menunjukkan bahwa derajat kepercayaan penelitian ini sebesar 95% dan tingkat kesalahan yang ditoleransi oleh peneliti sebesar 5%. Hal ini dikarenakan variabel tambahan yang bukan merupakan bagian dari penelitian ini namun berdampak pada variabel dependen masih menjadi pertimbangan peneliti.

3) Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai thitung $>$ ttabel, dan tingkat signifikan 5% maka H_0 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai thitung $<$ ttabel, dan tingkat signifikan 5% maka H_a diterima. Artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9 Kerangka Pemecaha Masalah



Gambar 3.1 Bagan Kerangka Pemecahan masalah

Keterangan :

- a. Strat, ialah langkah pertama dalam bersiap-siap untuk melakukan penelitian.
- b. Melaksanakan tahapan pengumpulan data primer dan sekunder yang diperlukan untuk proyek ini, termasuk mengirimkan kuesioner kepada responden.
- c. Jalankan uji instrumen terhadap data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner untuk mengetahui apakah instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.
 1. Apabila hasil pengujian instrumen tidak memenuhi, maka peneliti diharapkan melakukan perbaikan.
 2. Apabila hasil pengujian instrumen memenuhi, maka proses data dapat dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
- d. Melaksanakan uji normalitas data dengan asumsi jika data berdistribusi tidak normal maka peneliti diharapkan untuk melakukan perbaikan, jika data berdistribusi normal maka peneliti dalam melanjutkan ke tahap selanjutnya yakni analisis regresi linier berganda.
- e. Melaksanakan analisis regresi linier berganda pada data untuk menentukan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- f. Model regresi digunakan dalam uji asumsi klasik penelitian ini, yang melihat normalitas model, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
 - 1) Apabila model regresi tidak memenuhi syarat uji asumsi klasik, maka peneliti diharapkan untuk melakukan perbaikan.
 - 2) Apabila model regresi memenuhi syarat uji asumsi klasik, maka peneliti dapat melanjutkan ke proses selanjutnya.
- g. Untuk memastikan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, dilakukan pengujian hipotesis atau uji t.
- h. Hasil dan Diskusi. Peneliti membahas temuan dari penelitian yang telah selesai pada saat ini.
- i. Menyimpulkan penelitian dan membuat rekomendasi berdasarkan apa yang ditemukan selama penelitian. Selanjutnya stop, sehingga penelitian selesai atau berakhir.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Kodim 0821 Lumajang

Dalam upaya menegakkan persatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), negara Indonesia sangat bergantung pada prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI). TNI memiliki peran penting dalam keamanan dalam negeri secara nasional, selain bertugas dan bertanggung jawab atas keamanan dan keutuhan wilayah wilayah Indonesia. Luasnya tugas dan kewajiban TNI mengisyaratkan bahwa setiap anggota (prajurit) TNI harus melaksanakan dengan baik. Munculnya tantangan terhadap keamanan dan keutuhan NKRI dapat dipengaruhi oleh kinerja TNI yang kurang baik. TNI selama ini telah menunjukkan kemampuannya dalam menjaga keutuhan dan keamanan NKRI dari ancaman eksternal dan internal. Organisasi di dalam TNI AD akan selalu mengalami perubahan dalam konteks perkembangan TNI AD yang senantiasa disesuaikan dengan kondisi dan perkembangan yang dihadapi.

Menurut Skep Pangdam VIII/Brawijaya Nomor: Kep/1411/XII/1963, tanggal Korem 083/bdj resmi berdiri pada tanggal 21 November 1963, dan Letnan Kolonel I infanteri sekaligus komandan Korem 083/Baladhika Jaya adalah juga dipasang pada saat yang sama. Upacara tersebut diresmikan oleh Menteri Panglima TNI Mayjen TNI Ahmad Yani.

Berdasarkan Surat Keputusan Pangdam VIII/Brawijaya Nomor: Kep/185/11/1963 tanggal 21-11-1963, Korem 083/Bdj dan lainnya akhirnya diresmikan pada tanggal 25 November 1963 di Malang. Secara dekimian, Korem 083 disebut Korem 083/Baladhika Jaya yang meliputi wilayah: Kodim 0818/Malang, Kodim 0819/Pasuruan, Kodim 0820/Probolinggo, Kodim 0821/Lumajang, Kodim 0822/Bondowoso, Kodim 0823/Situbondo, Kodim 0824/Jember, Kodim 0825/Banyuwangi.

Komando Distrik Militer (KODIM) 0821/Lumajang ialah satuan teritorial yang berada di bawah kendali Komando Resor Militer (KOREM) 083 Baladhika

jaya yang bermarkas di alun-alun kota Lumajang. Kodim membawahi sejumlah Komando Rayon Militer (KORAMIL) di wilayah operasinya.

Kodim beroperasi di wilayah daerah tingkat II, baik kota ataupun kabupaten. Kodim dipimpin seorang Komandan Komando Distrik Militer (DANDIM) yang berpangkat kolonel, sedangkan koramil dipimpin oleh Komandan Komando Rayon Militer (Danramil).

4.1.2 Visi dan Misi Kodim 0821/Lumajang

a. Visi

Solit, Profesional, Tangguh, Modern, Berwawasan Kebangsaan dan Dicintai Rakyat.

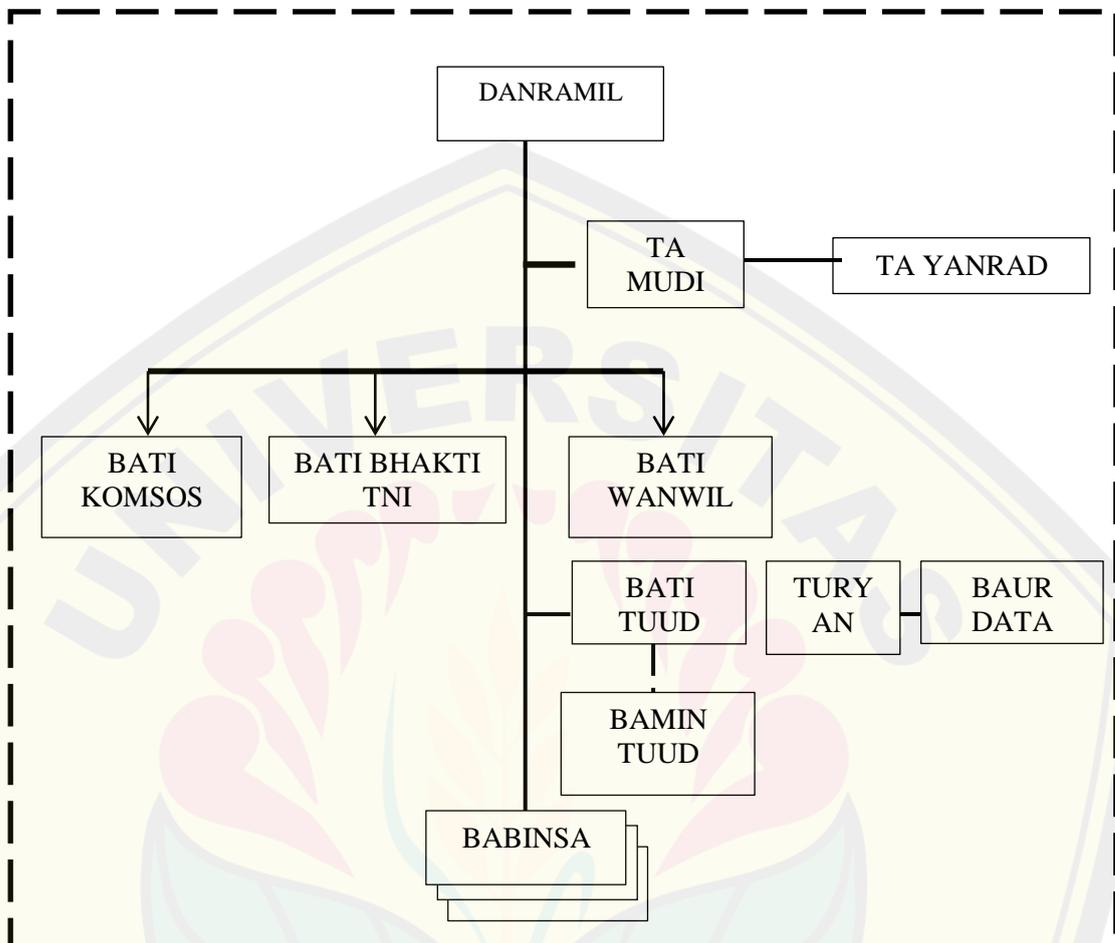
b. Misi

Mewujudkan kekuatan, kemampuan dan gelar kekuatan jajaran TNI Angkatan Darat yang profesional dan modern dalam penyelenggaraan pertahanan negara kesatuan Republik Indonesia di darat.

4.1.3 Struktur Organisasi Kodim 0821/Lumajang

Bagian-bagian dari pekerjaan organisasi dijelaskan oleh struktur organisasinya, yang merupakan pola spesifik dari suatu organisasi. Meskipun setiap komponen struktur organisasi memiliki tanggung jawab yang berbeda, semuanya terkoordinasi untuk menjaga keselarasan dengan tujuan lembaga. Untuk mencegah duplikasi upaya di antara karyawan, setiap karyawan memiliki serangkaian wewenang dan tugas unik yang ditentukan oleh tugas yang diberikan kepada mereka. Adapun struktur organisasi dari Kodim 0821/Lumajang adalah sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI KORAMIL
DI LINGKUNGAN KODIM 0821/LUMAJANG



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koramil di Lingkungan Kodim
0821/Lumajang**

4.1.4 Tugas dan tanggung Jawab

a. Danramil (Komandan Rayon Militer)

Koramil dipimpin oleh pejabat yang berpangkat kapten dan yang berpangkat dan paling rendah Letda. Danramil memiliki tanggung jawab untuk memimpin, memerintah dan juga sebagai pelindung dalam struktur organisasi dilingkungan koramil.

b. Ta Mudi (Tamtama Urusan Kemudi)

Tugas Ta Mudi yaitu Membantu dalam berjalanya kegiatan dalam wilayah

danramil dalam satu lingkup kecamatan atau sektor, serta membantu mekanisme perjalanan dalam menjalin hubungan dilingkungan sektor oleh danramil.

c. Ta Yanrad (Tamtama Pelayan Radio)

Tugas dan tanggung jawab Ta Yanrat yaitu bekerja sama dengan Ta Mudi yaitu menjalankan hubungan komunikasi secara virtual ataupun komunikasi secara tidak langsung menggunakan radio atau ht ataupun righ (alat radio yang digunakan oleh TNI AD).

d. Bati Komsos (Bintara Tingkat Tinggi komunikasi sosial)

Bati komsos memiliki tanggung jawab menghubungkan komunikasi sosial terutama dalam hubungan keadaan wilayah, permasalahan wilayah, guna menciptakan komunikasi yang baik antara TNI AD dan rakyat tetap terjaga.

e. Bati Bhakti TNI

Bati memiliki tugas yaitu menghubungkan jaring mitra karib yaitu hubungan rekanan dengan dibawah naungan yang bukan TNI AD atau warga untuk melaksanakan kemanunggalan bersama rakyat contohnya yaitu melaksanakan karya bakti, membangun rumah tidak layak huni bagi warga tidak mampu, serta memberikan bantuan sosial kepada yang membutuhkan.

f. Bati Wanwil (Bintara Tingkat Perlawanan Wilayah)

Tugas Bati Wanwil adalah mengumpulkan para warga yang mempunyai jabatan atau kepangkatan sendiri, misalnya para pensiunan TNI, Para veteran atau pejabat lain yang berada di perusahaan atau lingkungan kedinasan lainnya ada Polri, satpol PP, Linmas, Satpam, Bpbd, yang berada di kedinasan dan terdata secara bertahap dan dilaporkan secara semester atau 6 bulan sekali yang berada dilingkungan sektor.

g. Bati Tuud (Bintara Tingkat Tinggi Tata Urusan Dalam)

Bertugas mengumpulkan hasil dari para Bati-Bati yang lain terkait pemberkasan, berkas yang di butuhkan setiap bulan dan setiap tahunnya.

h. Turyan (Pengatur Pelayanan)

Turyan dijabat oleh anggota PNS yang mempunyai golongan tertentu memiliki tugas Membantu Bati Tuud dalam mengolah data dan berkas-berkas

yang di butuhkan.

i. Baur Data (Bintara Urusan Data)

Baur Data Dijabat oleh sertu dan paling rendah koptu. Tugas baur data yaitu membantu bati tuud dalam mengolah data dan berkas yang dibutuhkan.

j. Bamin Tuud (Bintara Administrasi Tata Urusan dalam)

Membantu keberlangsungan bati tuud dalam memberkas dan melancarkan surat menyurat/pemberkasas surat menyurat yang dibutuhkan oleh lingkung tertinggi yaitu KODIM.

k. Bintara Binaan Desa (Babinsa)

Jabatan tertinggi Babinsa adalah Peltu dan paling rendah adalah prada, tugas dan tanggung jawab bintara binaan desa adalah bertanggung jawab sesuai keadaan dilingkungan koramil membina dan menghubungkan jaring mitra karib atau rekanan untuk keberlangsumngan dan membantu potensi kinerja yang ada di desa yang bersangkutan atau lingkungan sektor yang ada.

4.2 Deskri[psi Statistik Data dan Variabel Penelitian

4.2.1 Deskripsi Statistik Data

Analisis responden dalam penelitian ini ialah uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Responden dalam penelitian ini sebanyak 66 orang Personil. Responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga bagian kategori berdasarkan usia, pangkat, dan jabatan Terakhir.

a. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga golongan yaitu usia 30-40 tahun, 40-50 tahun, dan 51-60 tahun. Berikut merupakan hasil pengolahan data dari 40 orang berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase
30-40 tahun	21	32%
41-50 tahun	41	62%
51-60 tahun	4	6%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data primer (data diolah tahun 2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebanyak 21 orang atau 32% berusia 30-40 tahun, 41 orang atau 62% berusia 41-50 tahun, dan 4 orang atau 6% berusia 51-60 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas personil Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang yang menjabat sebagai Bintara Binaan Desa berusia 41-50 tahun merupakan usia pekerja dengan memiliki pemikiran yang matang hal ini sangat sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena langsung berhadapan langsung dengan masyarakat.

b. Responden Berdasarkan Pangkat

Karakteristik responden berdasarkan Pangkat dikelompokkan menjadi enam golongan yaitu Kopda, Koptu, Serda, Serka, Serma, Sertu. Berikut merupakan hasil pengolahan data dari 66 orang berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

Pangkat	Jumlah (Orang)	Presentase
Kopda	3	5%
Koptu	15	23%
Serda	16	24%
Serka	8	12%
Serma	6	9%
Sertu	18	27%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data primer (data diolah tahun 2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebanyak 3 orang atau 5% berpangkat Kopda, 15 orang atau 23% berpangkat Koptu, 16 orang atau 24%

berpangkat Serda, 8 orang atau 12% berpangkat Serka, 6 orang atau 9% berpangkat Serma dan 18 orang atau 27% berpangkat Sertu. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas personil Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang yang menjabat sebagai Bintara Binaan Desa mayoritas berpangkat Sertu

c. Responden Berdasarkan posisi Jabatan

Berdasarkan jabatan dalam penelitian ini dibagi menjadi tujuh yaitu Bintara Binaan Desa Ramil 0821/01 - Bintara Binaan Desa Ramil 0821/07. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 66 orang menunjukkan data tentang posisi jabatan yang di duduki oleh Bintara Binaan Desa yang dapat dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

Jabatan	Jumlah (Orang)	Presentase
Bintara Binaan Desa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj	11	17%
Bintara Binaan Desa Ramil 0821/02 Dim 0821 Rem 083/Bdj	8	12%
Bintara Binaan Desa Ramil 0821/03 Dim 0821 Rem 083/Bdj	10	15%
Bintara Binaan Desa Ramil 0821/04 Dim 0821 Rem 083/Bdj	8	12%
Bintara Binaan Desa Ramil 0821/05 Dim 0821 Rem 083/Bdj	11	17%
Bintara Binaan Desa Ramil 0821/06 Dim 0821 Rem 083/Bdj	8	12%
Bintara Binaan Desa Ramil 0821/07 Dim 0821 Rem 083/Bdj	10	15%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data Primer (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang atau 17% menjabat sebagai Bintara Binaan Desa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj , 8

orang atau 12% menjabat sebagai Bintara Binaan Desa Ramil 0821/02 Dim 0821 Rem 083/Bdj, 10 orang atau 15% menjabat sebagai Bintara Binaan Desa Ramil 0821/03 Dim 0821 Rem 083/Bdj, 8 orang atau 12% menjabat sebagai Bintara Binaan Desa Ramil 0821/04 Dim 0821 Rem 083/Bdj, 11 orang atau 17% menjabat sebagai Bintara Binaan Desa Ramil 0821/05 Dim 0821 Rem 083/Bdj, 8 orang atau 12% menjabat sebagai Bintara Binaan Desa Ramil 0821/06 Dim 0821 Rem 083/Bdj, dan 10 atau 15% menjabat sebagai Bintara Binaan Desa Ramil 0821/07 Dim 0821 Rem 083/Bdj. Data tersebut menunjukkan bahwa koramil 01 memiliki jumlah Bintara Binaan Desa paling banyak hal tersebut dikarenakan wilayah koramil 01 terletak di pusat kota dan menjangkau wilayah yang cukup luas dan memiliki jumlah desa yang banyak sehingga membutuhkan pengawasan yang maksimal.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), stres kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini digambarkan dengan distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap pernyataan yang menjadi indikasi dari masing-masing variabel. Statistik distribusi frekuensi tanggapan responden dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar nilai suatu variabel. Peneliti menggunakan kriteria berikut untuk menginterpretasikan setiap indikator yang telah dikumpulkan dan dinilai oleh responden, yang mewakili persepsi mereka.

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Seuju	(S)	= 4
Cukup Setuju	(CS)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

Setiap indikator yang dikumpulkan dan diberi skor oleh responden mengungkapkan kesan mereka, yang kemudian dievaluasi oleh peneliti berdasarkan data dari hasil jawaban responden.

a. Deskripsi Statistik Variabel Lingkungan Kerja

Variabel stres kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator. Adapun hasil dari setiap jawaban para responden dari masing-masing indikator variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Frekuensi										Total
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
X1.1	11	16.5	13	19.5	42	64	0	0	0	0	66
X1.2	11	16.5	11	16.5	42	64	2	3	0	0	66
X1.3	7	11	12	18	45	68	2	3	0	0	66
X1.4	11	16.5	10	15.5	45	68	0	0	0	0	66
Rata-rata	10	15.01	11,5	17.03	43.5	66	1	1.5	0	0	66

Sumber :Data Primer (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan data pada Tabel 4.4, berkaitan dengan Lingkungan kerja (X_1) diketahui bahwa responden secara rata-rata kumulatif cenderung memilih jawaban Cukup Setuju dengan proporsi sebesar 66%. Hal ini karena kantor antara personil satu dengan yang lain berbeda sehingga memiliki perbedaan fasilitas antara kantor satu dengan yang lainnya. Berdasarkan data jawaban responden dapat diartikan bahwa beberapa personil Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang Kodim 0821/Lumajang tidak dapat merasakan lingkungan kerja yang baik, berdasarkan penilaian responden juga dapat diketahui bahwa sebagian instansi cukup memberikan fasilitas yang mendukung terciptanya lingkungan yang aman dan nyaman bagi para persoilnya.

b. Deskripsi Statistik Variabel Beban Kerja

Variabel Beban kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator. Adapun hasil dari setiap jawaban para responden dari masing-masing indikator variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Indikator	Frekuensi										Total
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
X2.1	10	15	13	19.5	42	63.5	1	2	0	0	66
X2.2	4	6	14	21	43	65	5	8	0	0	66
X2.3	6	9	14	21	43	65	3	5	0	0	66
X2.4	4	6	16	24	46	70	0	0	0	0	66
Rata-rata	6	9	14.25	21.37	36	65.87	2.2	3.75	0	0	66

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Sumber :Data Primer (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan data pada Tabel 4.5, berkaitan dengan kecenderungan variabel beban kerja (X_2) diketahui bahwa responden secara rata-rata kumulatif cenderung memilih jawaban Cukup setuju dengan proporsi sebesar 65,87%.

Dapat disimpulkan bahwa personil Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang cukup terbebani dengan tugas yang diberikan oleh komandan atau pimpinan hal ini dikarenakan tugas yang di berikan cukup berat dan kurang sesuai dengan jabatan karena diharuskan selalu siapp sehingga kesulitan untuk dapat menyelesaikan dengan waktu yang sudah di tentukan. Yang dapat disimpulkan bahwa pemberian tugas yang berlebihan dan tidak sesuai akan membuat para personil Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang tidak bertanggung jawab dan tidak dapat menyelesaikan dengan cepat dan tepat.

c. Deskripsi Statistik Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator. Adapun hasil dari setiap jawaban para responden dari masing-masing indikator variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Indikator	Frekuensi										Total
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
X3.1	8	12	8	12	47	71	3	5	0	0	66
X3.2	10	15	9	14	38	57,5	9	13,5	0	0	66
X3.3	12	18	12	18	37	56	5	8	0	0	66
X3.4	7	11	14	21	41	62	4	6	0	0	66
Rata-rata	9,25	14	10,75	16,25	40,75	61,62	5,25	8,12	0	0	66

Sumber: Data Primer (Data diolah tahun 2023)

Data pada tabel 4.6 menunjukkan hasil frekuensi rata-rata persentase jawaban responden menjawab 14% sangat setuju, 16,25 menjawab setuju, dan jawaban tertinggi menjawab cukup setuju dengan persentase 40,75% yang berarti bahwa para personil Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang cukup merasakan tekanan pekerjaan yang berdampak pada stres, tugas yang di berikan atasan yang tidak sesuai dengan jabatan dapat mempengaruhi dan berdampak pada kehidupan sehari-hari.

d. Deskripsi Statistik Variabel Kinerja

Variabel kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator. Adapun hasil dari setiap jawaban para responden dari masing-masing indikator variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

Indikator	Frekuensi										Total
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
Y.1	11	16,5	46	70	6	9	3	4,5	0	0	66
Y.2	5	8	50	75,5	7	10,5	4	6	0	0	66
Y.3	4	6	48	73	9	13,5	5	7,5	0	0	66
Rata-rata	6,66	10,16	48	21,28	7,33	11	4	18	0	0	66

Sumber: Data Primer (Data diolah tahun 2023)

Data pada tabel 4.7 menunjukkan hasil frekuensi rata-rata persentase jawaban responden tertinggi dari variabel kinerja adalah setuju dengan persentase 21,28% dan sangat setuju dimana setiap personil dapat mampu menyelesaikan tugas yang di berikan dengan baik dan penuh tanggung jawab

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dengan membandingkan hasil skor masing-masing item dengan skor keseluruhan yang merupakan penjumlahan skor masing-masing item, kita dapat menguji validitas penelitian ini dengan menggunakan analisis korelasi Product Moment. Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu pernyataan benar atau salah dengan mengukur seberapa dekat dua variabel memiliki hubungan yang linier dan memiliki distribusi data yang normal. Berikut tabel hasil pengolahan data uji validitas dengan bantuan SPSS versi 25.0:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Sig	Keterangan
LK	LK1	0.800	0	Valid
	LK2	0.764	0	Valid
	LK3	0.676	0	Valid
	LK4	0.769	0	Valid
BK	BK1	0.691	0	Valid
	BK2	0.611	0	Valid
	BK3	0.568	0	Valid
	BK4	0.755	0	Valid
SK	SK1	0.569	0	Valid
	SK2	0.664	0	Valid
	SK3	0.771	0	Valid

	SK4	0.786	0	Valid
K	K1	0.336	0.46	Valid
	K2	0.605	0	Valid
	K3	0.437	0	Valid

Sumber: lampiran 1

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2015:218), syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat ialah jika $r = 0,3$. Jadi APABILA korelasi antara butir dan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid..

Data diatas menunjukkan bahwa semua unsur pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikansi lebih kecil dari ($<$) 0,05 atau 5%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa setiap elemen pernyataan kuesioner adalah valid. Sehingga dapat dibuktikan bahwa setiap instrumen atau elemen kuisoner tidak adanya hubungan antara variabel

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi alat penilaian berbasis angket. Siregar (2013: 55) menyatakan bahwa reliabilitas mengacu pada seberapa baik hasil pengukuran bertahan ketika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih untuk gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas instrumen pengukuran internal atau eksternal dapat dilakukan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai Cronbach Alpha setiap variabel dengan determinasi Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil pengolahan data uji reliabilitas didukung dengan menggunakan SPSS versi 25.0

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	a Ketetapan	Keterangan	r tabel	Keterangan
LK	0.746	0.6	Reliabel	0.2423	Reliabel
BK	0.546	0.6	Tidak Reliabel	0.2423	Reliabel
SK	0.646	0.6	Reliabel	0.2423	Reliabel
K	1.42	0.6	Reliabel	0.2423	Reliabel

Sumber: lampiran 2

Data pada tabel menjelaskan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel LK, SK, K lebih besar dari ($>$) nilai α yang ditentukan yaitu 0,60. Sedangkan variabel BK kurang dari ($<$) nilai α maka data dari kuisiner tersebut kurang dipercaya. Tetapi dalam bukunya Joko Widiyanto, (2010: 431), menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha \gg r tabel maka kuisiner dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha \ll r tabel maka kuisiner dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan output *Reliability Statistics* di atas, diketahui nilai cronbach's alpha variabel LK,BK,SK dan K lebih besar ($>$) dari nilai r tabel dengan nilai $N=66$ dicari pada distribusi nilai r table dengan menghitung $df= N-2$ pada signifikansi 5% yaitu 0.2423

Akibatnya, dapat dikatakan bahwa semua jawaban kuisiner dapat diandalkan. Sekalipun komentar disampaikan dua kali atau lebih kepada responden yang berbeda, hasil pengukurannya sebagian besar konstan, sehingga kuisiner ini dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel yang sama.

4.3.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada penelitian ini dilaksanakan terhadap sampel dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Berikut kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* :

- a. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99332271
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.058
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: lampiran 3

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS dengan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga menunjukkan data tersebut terdistribusi normal. Sehingga, asumsi atau persyaratan normalitas dalam regresi sudah terpenuhi.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menggambarkan hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji statistik regresi linear berganda digunakan untuk menuji tingkat signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya. Hasil regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.430	.511		28.226	.000		
	X1	-.257	.040	-.706	-6.432	.000	.512	1.954
	X2	.261	.055	.562	4.756	.000	.442	2.260
	X3	-.206	.036	-.567	-5.672	.000	.618	1.617

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 4

Hasil perhitungan regresi menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14,430. Nilai beta dari variabel LK (Lingkungan Kerja) sebesar -0,257 , BK (beban kerja) sebesar 0,261, dan SK (Stres Kerja) sebesar -0,206. Sehingga model persamaan regresi linier berganda menjadi

$$Y = 14,430 + (-0,257) X_1 + 0,261 X_2 + (-0,206) X_3 + 0,511$$

Nilai standart error dalam data ini adalah 0,511 , nilai tersebut lebih kecil standart deviasi Kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 14,430 sehingga model persamaan regresi linier berganda ini dinyatakan valid.

Dapat disimpulkan bahwa setiap vairabel menunjukkan nilai sig dibawah <a 5% menunjukkan bahwa hasi regresi signifikan. sehingga model persamaan regresi linier berganda ini dinyatakan valid.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah uji asumsi klasik untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (*independen*). multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat besarnya nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) Ghozali (2016:103), dengan asumsi:

Pedoman Keputusan Berdasarkan Nilai Tolerance

1. Apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
2. Apabila nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi

Pedoman Keputusan Berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

1. Jika nilai VIF \ll 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF \gg 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Apabila asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi, maka dapat menambahkan ukuran sampel ataupun mengurangi satu atau lebih variabel bebas.

Tabel 4.12 Hasil Uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Nilai	Keterangan Nilai Toleran	Nilai	Keterangan Nilai VIF
			Penetapan Toleran		Penetapan VIF	
LK	0.511	1.954	0.1	Tidak terjadi multikolinieritas	10	Tidak terjadi multikolinieritas
BK	0.442	2.26	0.1	Tidak terjadi multikolinieritas	10	Tidak terjadi multikolinieritas
SK	0.618	1.617	0.1	Tidak terjadi multikolinieritas	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: lampiran 5

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan nilai tolerance:

- a. variabel X_1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,511 nilai tersebut lebih besar dari 0,1 dan Nilai VIF X_1 sebesar 1,954, nilai tersebut lebih kecil dari 10.
- b. Nilai tolerance variabel X_2 (beban kerja) sebesar 0,442 nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Nilai VIF X_2 sebesar 2,26, nilai tersebut lebih kecil dari 10.
- c. Nilai tolerance variabel X_3 (Stres Kerja) sebesar 0,618 nilai tersebut lebih kecil dari 0,1. Nilai VIF X_3 sebesar 1,617, nilai tersebut lebih kecil dari 10.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa 3 variabel memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga data ini tidak

mengalami multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi model regresi dimana varian dari residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan uji glejser. Selain itu pengecekan dilakukan dengan menggunakan scatterplot dan menggunakan $\alpha = 5\%$. Adapun dasar pengambilan sebagai berikut:

- a. Jika taraf signifikansi (α) $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika taraf signifikansi (α) $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Apabila terjadi gejala heteroskedastisitas maka dapat diperbaiki dengan menggunakan metode *Weighted Least Square* (WLS).

Tabel 4.13 metode Weighted Least Square

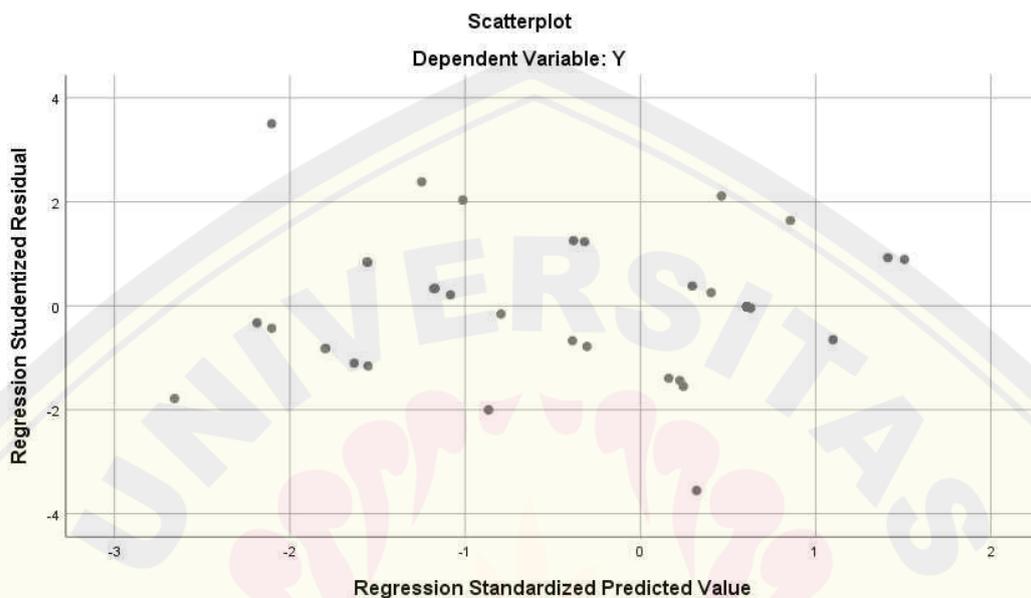
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.235	.614		2.012	.049
	X1	-.035	.048	-.128	-.734	.466
	X2	-.047	.066	-.133	-.710	.481
	X3	.047	.044	.172	1.087	.281

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: lampiran 6

Dari hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan signifikansi variabel LK sebesar 0,466 nilai tersebut lebih besar 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data ini tidak terdapat heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel BK sebesar

0,481 nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel SK sebesar 0,281 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: lampiran 7

Hasil dari scatterplot menunjukkan tidak adanya pola yang apsti sehingga dapat menunjukkan:

- Titik-titik data penyebar di atas serta di bawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit serta melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastistas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.3.5 Uji Hipotesis

a. Uji T

Kriteria pengujiannya, yaitu :

1. H0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$. (Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y)
2. H0 ditolak jika $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. (Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y)

Cara menentukan ttabel, sebagai berikut:

Menggunakan ketentuan $t \text{ tabel} = (Sig/2, N-K)$.

Keterangan:

Sig/2 = nilai probabilita

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel X & Y

Setelah menentukan nilai t tabel, Dengan tingkat signifikansinya $< 0,05$

Nilai df

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	14.430	.511		28.226	.000	
	X1	-.257	.040	-.706	-6.432	.000	.512 1.954
	X2	.261	.055	.562	4.756	.000	.442 2.260
	X3	-.206	.036	-.567	-5.672	.000	.618 1.617

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 11

T tabel adalah dengan nilai df residua 1.99714 total N responden 66 variabel X sejumlah 3 dengan signifikan 0,05

a. Variabel X₁

Diketahui nilai T hitung sebesar -6,432 dan T tabel sebesar 1.99714. Jadi, $-6.432 < -1.99714$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Kesimpulannya yaitu variabel (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) dengan nilai s

$ig < \alpha 0,05$.

b. Variabel X_2

Diketahui nilai T hitung sebesar 4,756 dan T tabel sebesar 1.99714. Jadi, $4.756 > 1.99714$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Kesimpulannya yaitu variabel (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) dengan nilai sig $< \alpha 0,05$.

c. Variabel X_3

Diketahui nilai T hitung sebesar -5,672 dan T tabel sebesar 1.99714. Jadi, $-5.672 < -1.99714$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Kesimpulannya yaitu variabel (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) dengan nilai sig $< \alpha 0,05$

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis

	F_{hitung}	T_{tabel}	Sig.	Hasil Uji
Hasil	33,337	2,74	0,00	H_0 ditolak

Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.15 mengenai hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > T_{tabel}$ ($33,337 > 2,74$) dan untuk nilai signifikasinya yaitu $0.00 < 0,05$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja, Beban kerja dan Stres kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bintara Binaan Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Penerangan merupakan hal utama yang harus di lakukan guna menjaga agar

lingkungan kerja tetap aman pencahayaan yang beraada di kantor bintara binaan desa sudah cukup efektif dimana pencahayaan yang disediakan sudah disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing personel atau anggota bukan dari sumber energi listrik saja melainkan pada posisi masuknya cahaya matahari. Akan tetapi beberapa lingkungan kerja yang berada dilapangan kurang kurang mendukung dalam hal pencahayaan dikarenakan akses lokasi tempat kerja yang jauh dari kota atau kurang menjangkau listrik misalnya di daerah-daerah yang terpencil misalnya di dataran tinggi yang melewati hutan seperti daerah-daerah yang berada di pegunungan. sirkulasi udara yang berada di kantor bintara binaan desa juga sudah cukup baik dan tergolong bersih karena kebanyakan kantor berada jauh dari aktivitas industri sehingga kualitas udara dan kadar oksigen yang berada di lingkungan tersebut tidak berbahaya bagi kesehatan tubuh selain itu setiap kantor memiliki ventilasi udara guna mendukung untuk pertukaran udara untuk keluar masuk guna menjaga keseimbangan sirkulasi , karena letak bangunan yang cukup padat maka sirkulasi menjadi bagian penting dalam sebuah ruangan kerja. akan tetapi beberapa personil juga merasa bahwa sirkulasi udara di beberapa kantor kurang baik dikarenakan setiap personil memiliki kantor yang berbeda sehingga fasilitas yang diberikan pun juga berbeda, pada indikator ketiga yaitu kebisingan menurut jawaban responden suara-suara yang berada di lingkungan kantor sedikit mengganggu bagi sebagian besar para personil hal ini dikarenakan setiap kantor bintara binaan desa yang terdapat di setiap balai desa sangat dekat dengan aktivitas masyarakat dan para perangkat desa apa lagi jika ada kegiatan desa yang melibatkan masyarakat, misalnya acara hari kemerdekaan yang mengadakan berbagai lomba kebisingan yang timbul dari pengeras suara dapat sedikit mengganggu. dan yang terakhir yaitu rasa aman karena pada dasarnya keberadaan bintara binaan desa salah satunya yaitu berfungsi sebagai menciptakan rasa aman maka dapat dikatakan lingkungan tersebut cukup aman apalagi kantor terletak di daeah yang padat penduduk dan sebagian tidak jauh dari masing-masing koramil yang selalu diawasi selama 24 jam.

Hasil frekuensi rata-rata jawaban responden memilih cukup setuju sebesar 66% yang artinya para Bintara Binaan Desa kodim 0821/Lumajang merasa sedikit

kurang puas dengan Lingkungan kerja yang mereka tempati, berdasarkan hasil olah data spss Lingkungan kerja terhadap kinerja dapat bertolak belakang, lingkungan kerja yang kurang baik juga dapat membuat kinerja personil meningkat hal ini juga dapat dikarenakan karena profesionalitas dan tanggung jawab masing-masing personil Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan data dari jawaban responden bahwa Lingkungan kerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang berpengaruh negatif, Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai uji t hitung -6.432 . signifikan sebesar 0.000 . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh A. Sabilalo, Ummy Kalsum , Muh. Nur , Andi Runis Makkulau (2020) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sesuai dengan tujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Bintara Binaan Desa yang dilakukan berpengaruh terhadap Kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.

4.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Bintara Binaan Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis beban kerja pada Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja . beban kerja Bintara Binaan Desa cukup berat karena harus mengawasi wilayah yang cukup luas tanggung jawab yang di berikan juga cukup berat setiap Bintara Binaan Desa harus dapat menjaga keamanan dan ketertiban dalam satu desa hal ini dapat membuat Bintara Binaan Desa harus bekerja 24 jam dengan kondisi siap dan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah. Selain itu pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan juga cukup banyak dan harus bisa dalam segala hal misalnya ada program TNI manunggal desa maka tugas Bintara Binaan Desa bintara binaan desa yang bertempat di desa tersebut juga semakin bertambah, para Bintara Binaan Desa di haruskan menjaga keamanan di tempat tersebut lebih ketat agar para TNI yang berpartisipasi merasa nyaman saat

melakukan tugasnya tanpa mengganggu kenyamanan masyarakat misalnya ketika program tersebut membangun jalan desa maka ketika pembangunan jalan tersebut di kerjakan maka Bintara Binaan Desa di wilayah tersebut harus mencari jalan lain agar pembangunan tidak terganggu dan masyarakat merasa aman dan nyaman. Meskipun beban kerja yang diberikan atasan terhadap personil sama beratnya tetapi kemampuan setiap personil dalam menyelesaikan tugas tentunya berbeda karena jangkauan wilayah setiap personil berbeda selain itu jangkauan tanggung jawabnya pun berbeda.

Hasil penelitian berpengaruh positif hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t hitung 4.756 hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi kenaikan pada beban kerja yang di berikan personil Bintara Binaan desa Kodim 0821/Lumajang akan menyebabkan kenaikan Kinerja Bintara Binaan yang berarti bahwa hipotesis 2 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat di terima.

Beban kerja berdampak pada kinerja karyawan, menurut penelitian yang diulas oleh Harsa Arif (2022), hal ini sejalan dan mendukung temuan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja bintanga desa binaan berdampak pada seberapa baik kinerja bintanga desa Kodim 0821/Lumajang.

4.4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Bintara Binaan Desa

Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja bintanga binaan desa kodim 0821/Lumajang. Stres yang di alami oleh sebagian Bintara Binaan desa yaitu dengan dulitnya untuk beradaptasi dengan teknologi dan dengan kondisi lingkungan yang baru misalnya perubaha teknologi yang menuntut para personel dapat mengikuti perubahan dengan cepat karena sebagian besar berada di usia 41-50 tahun dimana teknologi pada masanya dulu dan sekarang berbeda selain itu pemahaman teknologi yang semakin sulit di mengerti contohnya yaitu kesulitan menggunakan komputer karena para Bintara Binaan desa lebih sering bekerja di lapangan da jarang menggunakan komputer hal ini juga dapat menimbulkan stres, selain itu faktor

tekanan yang ada didalam organisasi yang dirasa kebijakan yang dibrikan atasan serta aturan yang ketat dapat menimbulkan tekanan yang memicu terjadinya stres. Para anggota yang di tuntutan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik menjadikan setiap anggota memiliki cara dan pemikiran mereka sendiri dalam menyelesaikan perintah sehingga memiliki sikap yang keras dan tegas yang membuat mereka menganggap pendapatnya benar dan menimbulkan salah paham karena karena beradu pendapat.

Dari hasil uji t menggambarkan bahwa Uji t berpengaruh negatif dan signifikan pada analisis regresi linier berganda sebesar $-5,672$ yang signifikan sebesar $0,000$. Temuan ini mendukung gagasan bahwa hipotesis penelitian ini teruji dan bisa diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa jika tingkat stres kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai Kodim Bintara Binana 0821/Lumajang juga akan meningkat sebesar $-0,207$. Dengan kata lain apabila stres kerja yang dialami oleh personil meningkat seperti ketika kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan san sulit untuk berkonsentrasi maka kinerja para personil Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang akan menurun. Hampir semua bentuk kerja pasti akan menghasilkan hasil negatif bagi para pelakunya. Jenis pekerjaan yang dilakukan mempengaruhi seberapa serius akibatnya. Keadaan psikologis seorang personel akan dipengaruhi oleh sifat dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Jika beban fisik dan mental yang dipikul tidak seimbang, maka efek ini akan terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh K.S. Wiryana, N.D. Andiani, Telagawathi(2020), yang menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini relevan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Stres Kerja Bintara Binaan Desa yang dilakukan berpengaruh terhadap Kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dan mungkin beberapa faktor yang dapat

lebih diperhatikan oleh peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian itu sendiri tentunya memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki pada penelitian selanjutnya. studi. studi masa depan. Antara lain, ini ialah beberapa keterbatasan penelitian:

- a. Dengan jumlah responden yang hanya 66 personel, tentunya masih belum dapat menggambarkan keadaan sesungguhnya di lapangan.
- b. Peneliti hanya menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja sehingga kemungkinan terdapat pengaruh lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan
- c. Selama proses pengumpulan data, tanggapan kuesioner dari responden terkadang tidak mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena masing-masing responden terkadang memiliki pemikiran, praduga, dan pemahaman yang berbeda, serta faktor lain seperti tingkat kejujuran mereka dalam menyampaikan pendapat.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang dapat disimpulkan sebagai berikut:

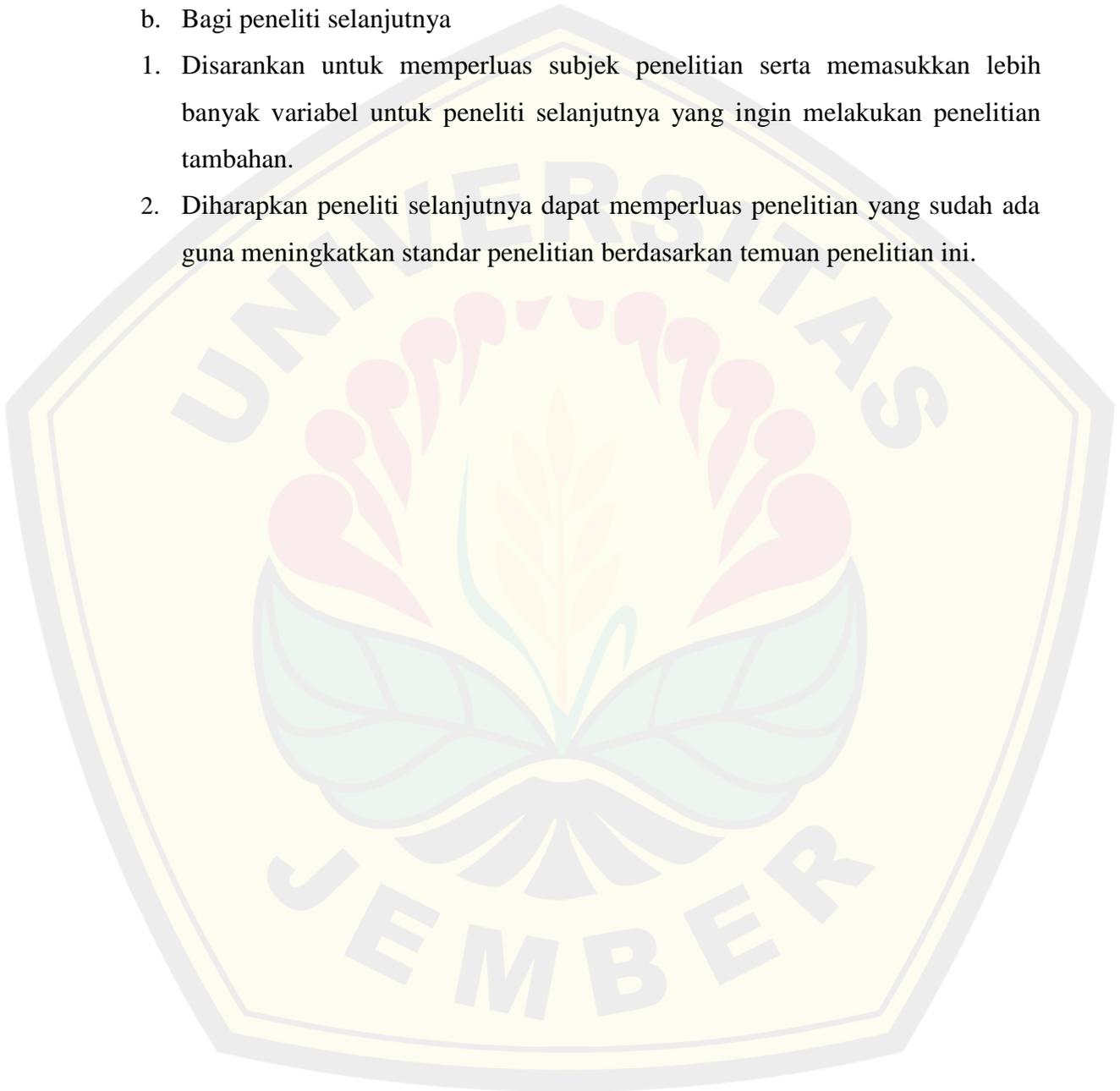
- a. Hasil uji yang dilakukan menggunakan Regresi Linier Berganda tentang Variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh Negatif terhadap Kinerja (Y) Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang. yang artinya semakin rendah Lingkungan Kerja maka akan semakin turun Kinerja Bintara Binaan Desa begitupun sebaliknya
- b. Hasil uji yang dilakukan menggunakan Regresi Linier Berganda tentang Variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang. Terminal Tanjung Wangi yang artinya semakin meningkat beban kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat begitupun sebaliknya.
- c. Hasil uji yang dilakukan menggunakan Regresi Linier Berganda tentang Variabel Stres Kerja (X_3) berpengaruh Negatif terhadap Kinerja (Y) Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang. yang artinya semakin Tinggi Stres Kerja yang dialami maka akan semakin turun Kinerja Bintara Binaan Desa begitupun sebaliknya

5.2 Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan sehingga tidak dapat dikatakan sempurna, namun diharapkan dapat berguna untuk penelitian selanjutnya. Beberapa tindakan yang dapat diambil di masa depan sehubungan dengan temuan penelitian ini, termasuk:

- a. Bagi Instansi (KODIM 0821/Lumajang)
 1. Pentingnya untuk meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif guna meningkatkan kinerja para personil dalam hal pencahayaan, sirkulasi udara di tempat kerja, serta meminimlisir kebisingan agar dapat bekerja dengan maksimal dan tidak merasa terganggu.

2. Beban kerja yang berlebihan juga dapat menurunkannya konsentrasi saat bekerja sehingga dapat membuat kinerja para personil terkadang kurang maksimal meskipun beban kerja yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang di tentukan tetapi perlu adanya jeda untuk istirahat agar pekerjaan dapat dilakukan dengan maksimal.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
 1. Disarankan untuk memperluas subjek penelitian serta memasukkan lebih banyak variabel untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tambahan.
 2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian yang sudah ada guna meningkatkan standar penelitian berdasarkan temuan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ahmad, S., & Shahzad, K. 2011. *HRM and employee performance: A case of university teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan*. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5249–5253.
- Alexander Krisna, Karamiko, 2018, *Pengukuran tingkat beban kerja mental dan tingkat kualitas hidup karyawan pemasaran pada asuransi XYZ : Universitas Esa Unggul*
- Allen, S., & Daly, K. 2007. *The effect of father involvement: An updated research summary of the evidence inventory*. Canada: University of Guelph.
- Anita Oktaviani 2016 *Jurnal skripsi pengaruh lingkungan kerja, insentif finansial dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tidak tetap bagian produksi PG Lestari PatianRowo Nganjuk*
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Audrey Josephine, & Dhyah Harjanti 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic Tricopla*. *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Ashar Sunyoto Munandar, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Astianto, A., Supriyadi H. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3 No.7
- Azizah, S. N. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19*. *J. Ilm. Mhs. Manaj. Bisnis Dan Akunt. JIMMBA2021*, 3 (3), 495–509.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resources Management Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

- Dian Astriani, 2018 Proposal skripsi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Fred Luthans, 2006, Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Malik Abdul Rohman Rully, Moch. Ichsan, 2021 Proposal Skripsi Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi
- MA Sabilalo, U Kalsum, M Nur, AR Makkulau (2020) - SEIKO: Journal of Management & Business,
- Hair Jr., J. F. et al. 1998. Multivariate Data Analysis with Readings. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Herdianti Husain, 2019 Proposal skripsi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Jafar, 2018:14-15 Proposal Skripsi Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII
- Kasmir. 2012. Analisis Laporan Keuangan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Koesomowidjojo, Suci 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kuncoro, M. 2015. Menulis Skripsi/Tesis Dalam 60 Hari. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lyla Lestary pengaruh 2017 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 19 januari 2023).
- Moekijat, 2010, Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan, Edisi Ketiga, Alumni Bandung.
- Pratama, Aditya Nur (2016) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAZER BROTHERS. S1 thesis, Fakultas Ekonomi.

- Rendi Muhammad dan widodo sri 2022 Proposal Kripsi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta
- Rizal Nabawi 2019 Proposal Kripsi Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban kerja terhadap kinerja.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Ronal Donra Sihaloho , dan Hotlin Siregar. 2019 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2),273–281.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Staf Angkatan Darat. 2016. Pedoman tentang Penilaian Kinerja Individu di Lingkungan Angkatan Darat Nomor Kep/995/XII/2016 tanggal 7 Desember 2016. Jakarta: Kepala Staf Angkatan Darat.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV, 199
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV, 11
- Trisno, Suwarti . 2004. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah. Jurnal Economica. Vol. 9. No. 2.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Kepada, Yth,Bapak /Sdr/iDi Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja Bintara Binaan Desa Kodim 0821/Lumajang”, maka saya :

Nama : Fitria Nanda Fransisca Putri
NIM : 200810201078
Universitas Jember Jurusan/Fakultas : S1 Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Dengan kerendahan hati memohon kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner yang terlampir. Jawaban saudara akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini. Hasil jawaban dari kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Saya akan sangat menghargai jawaban yang Saudara berikan dan akan tetap menjaga kerahasiaan dan informasi yang Saudara berikan.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Fitria Nanda Fransisca Putri

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Koramil Asal :

PETUNJUK PENGISIAN KUSIONER

- a. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang terjadi sebenarnya, agar data penelitian ini mendapatkan data yang valid.
- b. Berikan tanda centang (√) pada salah satu kolom setiap pernyataan sesuai dengan yang anda alami dan rasakan. Terdapat kategori dari pilihan jawaban yaitu :

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Sejuju	(S)	= 4
Cukup Setuju	(TS)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

DAFTAR PERTANYAAN

Lingkungan Kerja (X1)

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik.					
2	udara di tempat karyawan bekerja sudah baik.					
3	Saya merasa bising terhadap suara-suara yang ada di lingkungan kantor					
4	Karyawan merasa aman dalam bekerja di tempat kerja.					

Beban Kerja (X2)

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai arahan yang diberikan					
2	Pekerjaan yang diberikan sulit diselesaikan dengan tepat waktu					
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan tepat waktu					
4	Saya merasa puas jika pekerjaan saya terselesaikan.					

Stres Kerja (X3)

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mengalami kesulitan bekerja dengan menggunakan komputer.					
2.	Saya merasa kebijakan organisasi terlalu berat sehingga menimbulkan tekanan.					
3.	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja.					
4.	Saya merasa kesulitan berkonsentrasi saat bekerja					

Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu melaksanakan kegiatan yang ditugaskan dengan baik					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh Instansi.					
3	Saya mampumencari solusi dan meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan penugasan yang diberikan.					

LAMPIRAN 2 REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Rekapitulasi jawaban Umur, Pangkat, dan Jabatan Personel Bintara Binaan Desa

Kodim 0821/Lumajang

NO	NAMA	UMUR	PKT	JABATAN
1	Henry Sulistiawan	48	Serma	Babinsa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj
2	Jaelani Firmansyah	40	Koptu	Babinsa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj
3	Darsono	44	Sertu	Babinsa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj
4	Muhamad Arief Fadholi	40	Serma	Babinsa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj
5	Suko Adi	40	Serda	Babinsa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj
6	Fris Wardeni	38	Sertu	Babinsa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj
7	Akhmad Yuniyanto	44	Serka	Babinsa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj
8	Hari Suyono	42	Serda	Babinsa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj
9	Choirul Huda	45	Serda	Babinsa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj
10	Yullius Mathabean	41	Serda	Babinsa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj
11	Totok Hardiyanto	44	Serda	Babinsa Ramil 0821/01 Dim 0821 Rem 083/Bdj
12	Sul'aidi	41	Koptu	Babinsa Ramil 0821/02 Dim 0821 Rem 083/Bdj
13	Asep Ardiono	49	Koptu	Babinsa Ramil 0821/02 Dim 0821 Rem 083/Bdj
14	Imam Khudori	49	Serka	Babinsa Ramil 0821/02 Dim 0821 Rem 083/Bdj
15	Handoko	46	Serda	Babinsa Ramil 0821/02 Dim 0821 Rem 083/Bdj
16	Lolok Wahyudi Hariyanto	42	Sertu	Babinsa Ramil 0821/02 Dim 0821 Rem 083/Bdj
17	Heri Lesmono	44	Serka	Babinsa Ramil 0821/02 Dim 0821 Rem 083/Bdj
18	Sugiyo	51	Sertu	Babinsa Ramil 0821/02 Dim 0821 Rem 083/Bdj
19	Bahrul Ulum	49	Sertu	Babinsa Ramil 0821/02 Dim 0821 Rem 083/Bdj
20	Aryono	43	Serda	Babinsa Ramil 0821/03 Dim 0821 Rem 083/Bdj
21	Ignasius Lede Ngongo	47	Serda	Babinsa Ramil 0821/03 Dim 0821 Rem 083/Bdj

22	Herman Handoko	40	Koptu	Babinsa Ramil 0821/03 Dim 0821 Rem 083/Bdj
23	Edi Kuswanto	44	Serda	Babinsa Ramil 0821/03 Dim 0821 Rem 083/Bdj
24	Pribawono	44	Serka	Babinsa Ramil 0821/03 Dim 0821 Rem 083/Bdj
25	Jainal Arivin	39	Koptu	Babinsa Ramil 0821/03 Dim 0821 Rem 083/Bdj
26	Jumali	39	Serda	Babinsa Ramil 0821/03 Dim 0821 Rem 083/Bdj
27	Sigit Basuki	42	Sertu	Babinsa Ramil 0821/03 Dim 0821 Rem 083/Bdj
28	Machfud	39	Koptu	Babinsa Ramil 0821/03 Dim 0821 Rem 083/Bdj
29	Mukaffi Muzaqqi	39	Kopda	Babinsa Ramil 0821/03 Dim 0821 Rem 083/Bdj
30	Mintarno	42	Koptu	Babinsa Ramil 0821/04 Dim 0821 Rem 083/Bdj
31	Mudidi Maghfur	48	Serka	Babinsa Ramil 0821/04 Dim 0821 Rem 083/Bdj
32	Muhamad Atim	49	Serma	Babinsa Ramil 0821/04 Dim 0821 Rem 083/Bdj
33	Bambang Priyo Handoko	50	Serma	Babinsa Ramil 0821/04 Dim 0821 Rem 083/Bdj
34	Denny Wahyudi	40	Koptu	Babinsa Ramil 0821/04 Dim 0821 Rem 083/Bdj
35	Slamet Wigiyantoro	50	Serda	Babinsa Ramil 0821/04 Dim 0821 Rem 083/Bdj
36	Iwan Susanto	38	Koptu	Babinsa Ramil 0821/04 Dim 0821 Rem 083/Bdj
37	Bohari Rahman	42	Sertu	Babinsa Ramil 0821/04 Dim 0821 Rem 083/Bdj
38	Francisco Soares Sequira	48	Kopda	Babinsa Ramil 0821/05 Dim 0821 Rem 083/Bdj
39	Edy Santoso	50	Sertu	Babinsa Ramil 0821/05 Dim 0821 Rem 083/Bdj
40	Fery Johan Wahyudi	38	Serda	Babinsa Ramil 0821/05 Dim 0821 Rem 083/Bdj
41	Nasarudin	40	Koptu	Babinsa Ramil 0821/05 Dim 0821 Rem 083/Bdj
42	Jianto	48	Serka	Babinsa Ramil 0821/05 Dim 0821 Rem 083/Bdj
43	Mardjuki	52	Sertu	Babinsa Ramil 0821/05 Dim 0821 Rem 083/Bdj
44	Ridwan Soqeh	51	Sertu	Babinsa Ramil 0821/05 Dim 0821 Rem 083/Bdj
45	Nehar	50	Sertu	Babinsa Ramil 0821/05 Dim 0821 Rem 083/Bdj
46	Yudiono	40	Sertu	Babinsa Ramil 0821/05 Dim 0821

				Rem 083/Bdj
47	Moh. Saeroji	43	Serda	Babinsa Ramil 0821/05 Dim 0821 Rem 083/Bdj
48	Agus Wiranto	42	Sertu	Babinsa Ramil 0821/05 Dim 0821 Rem 083/Bdj
49	Mohammad Soli	47	Serka	Babinsa Ramil 0821/06 Dim 0821 Rem 083/Bdj
50	Setiawan Herry Sutanto	43	Serda	Babinsa Ramil 0821/06 Dim 0821 Rem 083/Bdj
51	Abdul Gofur	47	Serka	Babinsa Ramil 0821/06 Dim 0821 Rem 083/Bdj
52	Hadi Susanto	41	Serda	Babinsa Ramil 0821/06 Dim 0821 Rem 083/Bdj
53	Ambrin	44	Sertu	Babinsa Ramil 0821/06 Dim 0821 Rem 083/Bdj
54	Totok Supeno H.	50	Sertu	Babinsa Ramil 0821/06 Dim 0821 Rem 083/Bdj
55	Suparno A.	51	Serma	Babinsa Ramil 0821/06 Dim 0821 Rem 083/Bdj
56	Oli Julian Mandatjan	39	Koptu	Babinsa Ramil 0821/06 Dim 0821 Rem 083/Bdj
57	Heru Suprayitno	37	Kopda	Babinsa Ramil 0821/07 Dim 0821 Rem 083/Bdj
58	Fendik Anggoro Kasih	37	Koptu	Babinsa Ramil 0821/07 Dim 0821 Rem 083/Bdj
59	Misnayu	50	Sertu	Babinsa Ramil 0821/07 Dim 0821 Rem 083/Bdj
60	Suleman	39	Koptu	Babinsa Ramil 0821/07 Dim 0821 Rem 083/Bdj
61	Hendrawan	50	Sertu	Babinsa Ramil 0821/07 Dim 0821 Rem 083/Bdj
62	Sahi Purwanto	50	Serma	Babinsa Ramil 0821/07 Dim 0821 Rem 083/Bdj
63	Sumarto	50	Serda	Babinsa Ramil 0821/07 Dim 0821 Rem 083/Bdj
64	Mujahidin	39	Sertu	Babinsa Ramil 0821/07 Dim 0821 Rem 083/Bdj
65	Bahron Adi Saputro	39	Koptu	Babinsa Ramil 0821/07 Dim 0821 Rem 083/Bdj
66	Sujiono	40	Koptu	Babinsa Ramil 0821/07 Dim 0821 Rem 083/Bdj

LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS

Lingkungan kerja (X_1)

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.509**	.399**	.495**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X1_2	Pearson Correlation	.509**	1	.312*	.445**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X1_3	Pearson Correlation	.399**	.312*	1	.373**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011		.002	.000
	N	66	66	66	66	66
X1_4	Pearson Correlation	.495**	.445**	.373**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000
	N	66	66	66	66	66
X1	Pearson Correlation	.800**	.764**	.676**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Beban Kerja (X_2)

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.226	.024	.513**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.068	.849	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X2_2	Pearson Correlation	.226	1	.160	.218	.611**
	Sig. (2-tailed)	.068		.200	.079	.000
	N	66	66	66	66	66
X2_3	Pearson Correlation	.024	.160	1	.312*	.568**
	Sig. (2-tailed)	.849	.200		.011	.000
	N	66	66	66	66	66
X2_4	Pearson Correlation	.513**	.218	.312*	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.079	.011		.000
	N	66	66	66	66	66
X2	Pearson Correlation	.691**	.611**	.568**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Stres Kerja (X₃)

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.135	.213	.336**	.569**
	Sig. (2-tailed)		.281	.085	.006	.000
	N	66	66	66	66	66
X3_2	Pearson Correlation	.135	1	.317**	.310*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.281		.009	.011	.000
	N	66	66	66	66	66
X3_3	Pearson Correlation	.213	.317**	1	.593**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.085	.009		.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X3_4	Pearson Correlation	.336**	.310*	.593**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.006	.011	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
X3	Pearson Correlation	.569**	.664**	.771**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja (Y)

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	-.222	-.486**	.336
	Sig. (2-tailed)		.073	.000	.046
	N	66	66	66	66
Y_2	Pearson Correlation	-.222	1	.026	.605**
	Sig. (2-tailed)	.073		.836	.000
	N	66	66	66	66
Y_3	Pearson Correlation	-.486**	.026	1	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000	.836		.000
	N	66	66	66	66
Y	Pearson Correlation	.236	.605**	.437**	1
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.000	
	N	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4 HASIL UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.746	.745	4

Uji Reliabilitas (X_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.546	.561	4

Uji Reliabilitas (X_3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.646	.650	4

Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
1.420	1.382	3

LAMPIRAN 5 HASIL UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99332271
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.058
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 6 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.599	.531

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

	F _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Hasil Uji
Hasil	33,337	2,74	0,00	H0 ditolak

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.430	.511		28.226	.000		
	X1	-.257	.040	-.706	-6.432	.000	.512	1.954
	X2	.261	.055	.562	4.756	.000	.442	2.260
	X3	-.206	.036	-.567	-5.672	.000	.618	1.617

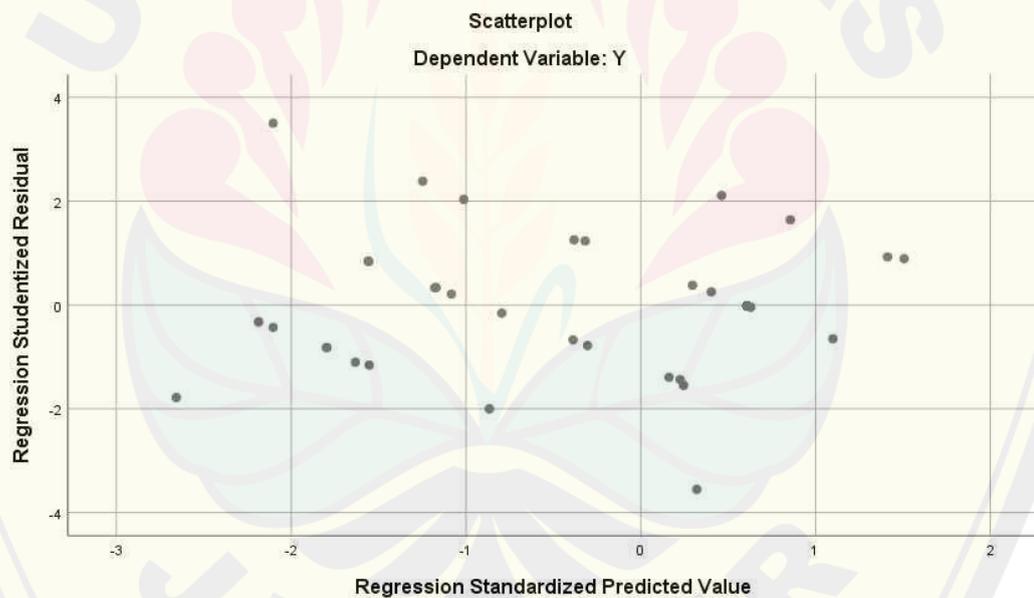
a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7 HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VI F	Nilai Penetapan Toleran	Keterangan Nilai Toleran	Nilai Penetapan VIF	Keterangan Nilai VIF
LK	0.511	1.9 54	0.1	Tidak terjadi multikolinieritas	10	Tidak terjadi multikolinieritas
BK	0.442	2.2 6	0.1	Tidak terjadi multikolinieritas	10	Tidak terjadi multikolinieritas
SK	0.618	1.6 17	0.1	Tidak terjadi multikolinieritas	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heterokedastisitas

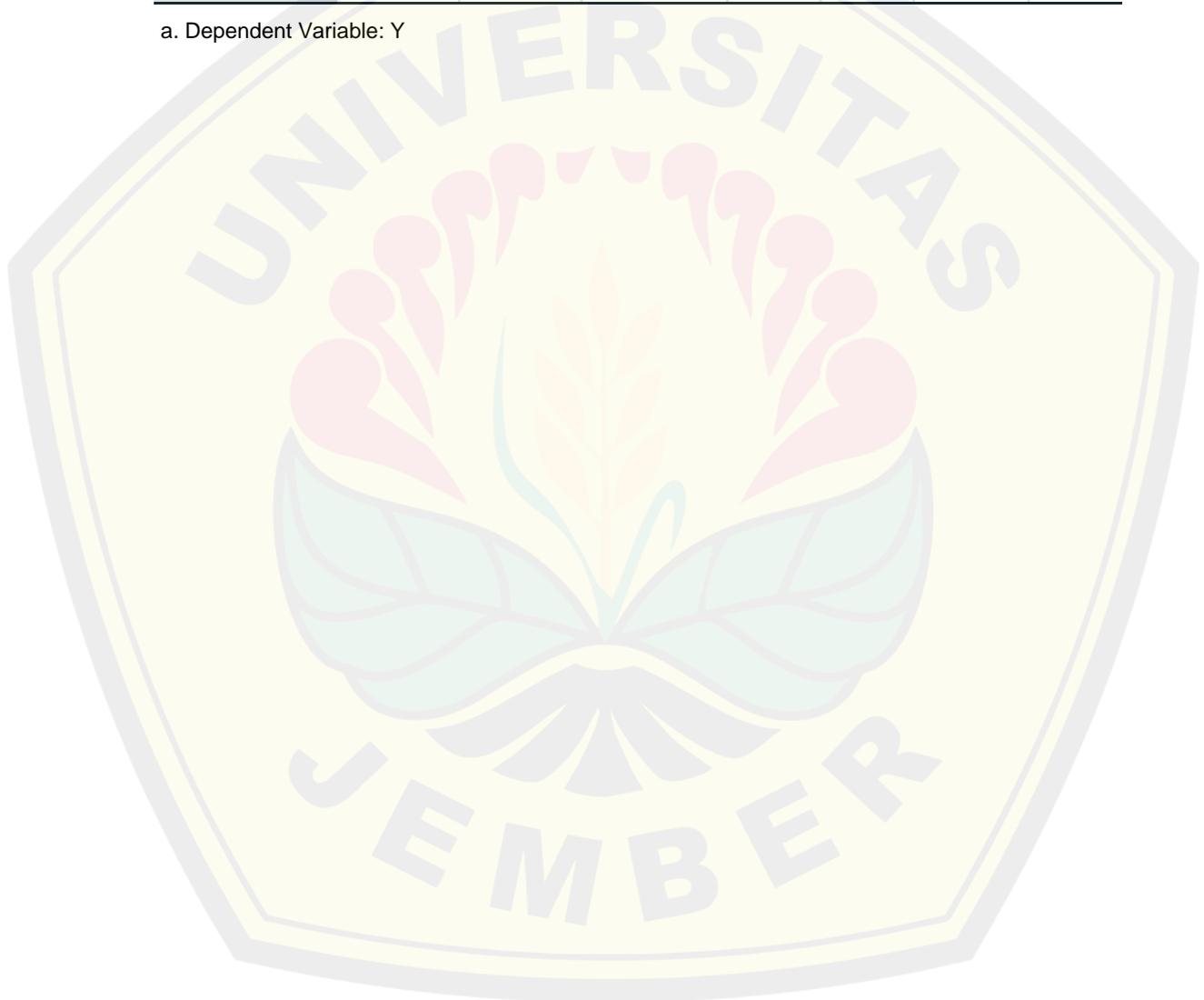


LAMPIRAN 8 HASIL UJI HIPOTESIS (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.430	.511		28.226	.000		
	X1	-.257	.040	-.706	-6.432	.000	.512	1.954
	X2	.261	.055	.562	4.756	.000	.442	2.260
	X3	-.206	.036	-.567	-5.672	.000	.618	1.617

a. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 9 R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

LAMPIRAN 10 T TABEL

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Rekapitulasi jawaban Personel terhadap Variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Bintara Binaan Desa Kodim
0821/Lumajang

NO	NAMA	LINGKUNGAN KERJA					BEBAN KERJA					STRES KERJA					KINERJA			
		LK1	LK3	LK3	LK4	TOTAL LK	BK1	BK3	BK3	BK4	TOTAL BK	SK1	SK3	SK3	SK4	TOTAL SK	K1	K3	K3	TOTAL K
1	Henry Sulistiawan	5	2	4	5	16	2	4	5	5	16	3	4	5	3	15	2	5	4	11
2	Jaelani Firmansyah	3	4	5	4	16	5	5	4	5	19	5	2	3	3	13	5	4	4	13
3	Darsono	5	5	4	4	18	5	4	3	3	15	3	5	5	4	17	5	4	3	12
4	Muhamad Arief Fadholi	4	4	3	5	16	5	4	2	5	16	5	5	5	4	19	5	2	3	10
5	Suko Adi	4	4	3	5	16	5	3	3	4	15	3	5	4	4	16	4	4	4	12
6	Fris Wardeni	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
7	Akhmad Yuniarto	5	4	3	5	17	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16	4	3	3	10
8	Hari Suyono	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
9	Choirul Huda	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
10	Yullius Mathabean	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
11	Totok Hardiyanto	3	3	3	3	12	4	3	5	4	16	3	5	5	4	17	3	5	4	12
12	Sul'aidi	4	3	4	3	14	5	3	4	4	16	4	5	2	5	16	4	4	3	11
13	Asep Ardiono	4	3	4	4	15	3	3	5	4	15	5	4	4	5	18	2	5	5	12

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

14	Imam Khudori	5	5	4	4	18	3	3	5	4	15	5	4	4	4	17	3	2	5	10
15	Handoko	4	5	4	4	17	3	3	4	3	13	2	2	3	3	10	5	4	3	12
16	Lolok Wahyudi Hariyanto	4	5	4	4	17	5	4	4	3	16	2	4	4	4	14	5	4	3	12
17	Heri Lesmono	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
18	Sugiyo	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
19	Bahrul Ulum	5	5	4	4	18	5	4	3	4	16	4	2	5	4	15	4	5	2	11
20	Aryono	5	5	5	5	20	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	4	4	2	10
21	Ignasius Lede Ngongo	4	5	5	5	19	4	4	3	4	15	2	3	4	5	14	2	4	5	11
22	Herman Handoko	3	3	5	3	14	4	2	3	4	13	3	5	2	2	12	4	3	4	11
23	Edi Kuswanto	5	3	5	3	16	4	4	2	3	13	3	2	5	4	14	3	4	4	11
24	Pribawono	3	2	5	5	15	3	4	5	3	15	4	5	5	5	19	5	3	3	11
25	Jainal Arivin	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
26	Jumali	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
27	Sigit Basuki	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
28	Machfud	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
29	Mukaffi Muzaqqi	4	4	3	5	16	4	3	2	4	13	3	2	4	4	13	4	4	2	10
30	Mintarno	5	3	3	4	15	4	3	4	3	14	3	3	2	2	10	4	5	4	13
31	Mudidi Maghfur	4	4	3	5	16	4	4	4	3	15	3	5	3	3	14	5	4	2	11
32	Muhamad Atim	4	4	3	3	14	4	2	3	3	12	3	5	4	2	14	5	2	4	11

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

33	Bambang Priyo Handoko	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
34	Denny Wahyudi	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
35	Slamet Wigiyantoro	3	4	4	5	16	3	4	4	3	14	5	5	5	5	20	3	3	3	9
36	Iwan Susanto	3	4	2	3	12	3	4	4	3	14	5	2	4	4	15	5	4	4	13
37	Bohari Rahman	3	4	4	3	14	4	4	4	5	17	3	4	5	5	17	5	4	2	11
38	Francisco Soares Sequira	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
39	Edy Santoso	5	4	4	3	16	4	4	4	4	16	4	3	4	2	13	3	3	4	10
40	Fery Johan Wahyudi	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
41	Nasarudin	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
42	Jianto	4	5	2	3	14	5	2	5	4	16	3	4	2	3	12	5	4	4	13
43	Mardjuki	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
44	Ridwan Soqeh	4	5	5	3	17	3	3	4	4	14	5	4	4	3	16	4	2	4	10
45	Nehar	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
46	Yudiono	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
47	Moh. Saeroji	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
48	Agus Wiranto	3	5	3	5	16	5	5	3	4	17	3	2	5	4	14	3	4	5	12
49	Mohammad Soli	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
50	Setiawan Herry Sutanto	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
51	Abdul Gofur	4	3	3	4	14	3	5	4	3	15	4	5	5	5	19	4	3	4	11

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

52	Hadi Susanto	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
53	Ambrin	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
54	Totok Supeno H.	5	3	3	3	14	4	5	4	3	16	5	2	2	4	13	4	4	4	12
55	Suparno A.	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
56	Oli Julian Mandatjan	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
57	Heru Suprayitno	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
58	Fendik Anggoro Kasih	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
59	Misnayu	5	5	4	4	18	5	2	3	4	14	3	4	5	4	16	4	3	3	10
60	Suleman	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
61	Hendrawan	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
62	Sahi Purwanto	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	4	4	4	12
63	Sumarto	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	2	3	3	12	4	4	4	12
64	Mujahidin	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
65	Bahron Adi Saputro	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12
66	Sujiono	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	12