



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI STRES KERJA PADA PT. BPR MITRA
JAYA MANDIRI KALISAT**

*THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AT PT. BPR
MITRA JAYA MANDIRI KALISAT*

SKRIPSI

Oleh:

Shinta Yukitasari
NIM. 150810201062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2020**



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI STRES KERJA PADA PT. BPR MITRA
JAYA MANDIRI KALISAT**

*THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AT PT. BPR
MITRA JAYA MANDIRI KALISAT*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Shinta Yukitasari
NIM. 150810201062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2020**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS – UNIVERSITAS JEMBER

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shinta Yukitasari
NIM : 150810201062
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun, serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 10 Maret 2020

Yang menyatakan,

Shinta Yukitasari

NIM 150810201062

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada PT. BPR
Mitra Jaya Mandiri Kalisat

Nama Mahasiswa : Shinta Yukitasari

NIM : 150810201061

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 10 Maret 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, M.M.
NIP. 19601016 198702 1 001

Drs. Moch Syaharudin, M.M
NIP. 19550919 198503 1 003

Mengetahui
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA PADA PT. BPR MITRA
JAYA MANDIRI KALISAT**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Shinta Yukitasari

NIM : 150810201062

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

06 Juli 2020

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Sampeadi, M.S. (.....)
NIP. 19560404 198503 1 002

Sekretaris : Dra. Lilik Farida, M.Si (.....)
NIP. 19631128 198902 2 001

Anggota : Dr. Intan Nurul Awwaliyah S.E., M.Sc. (.....)
NIP. 19760508 200212 2 003

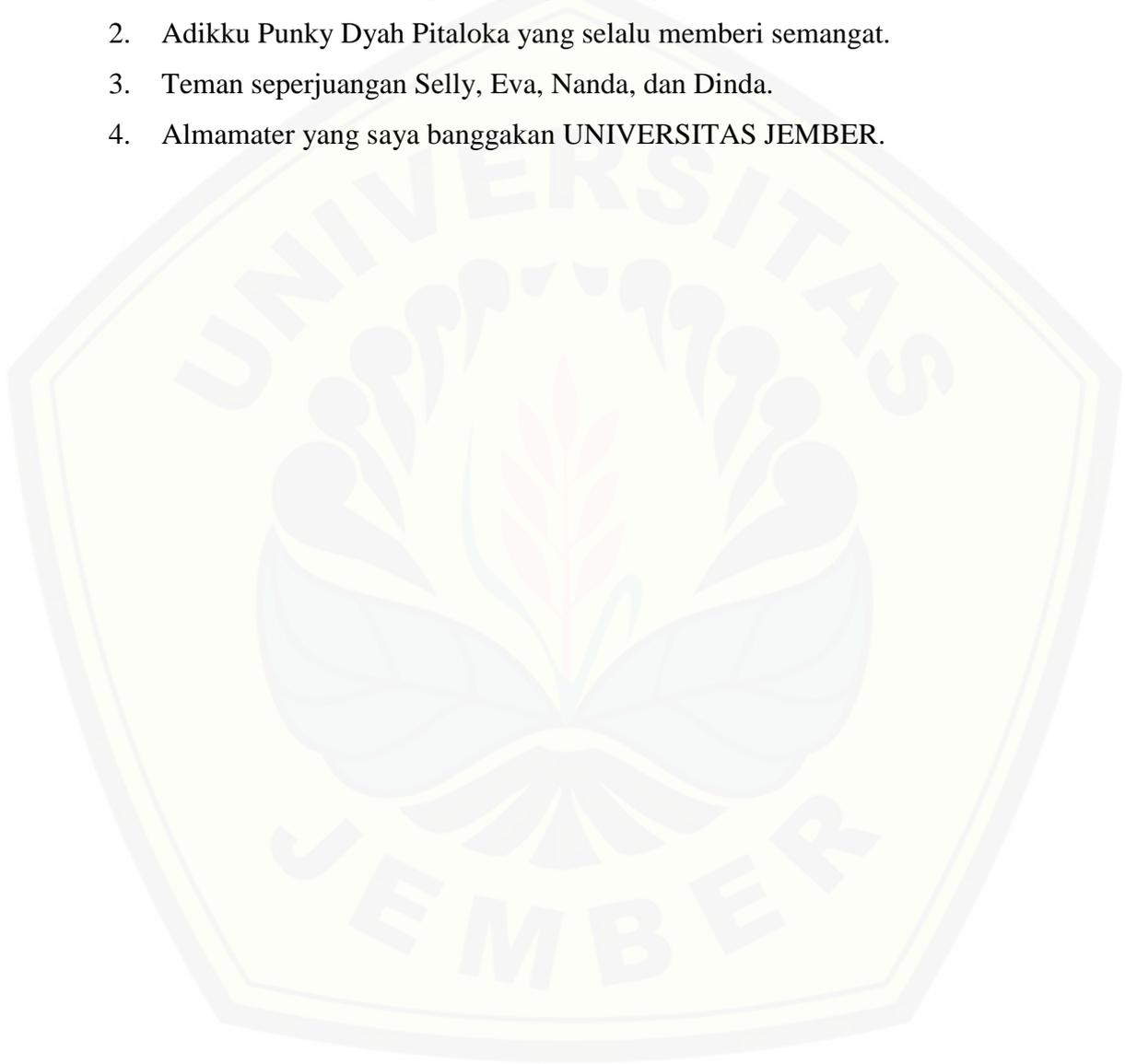
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M, Ak., CA.
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Slamet Achmadi dan Ibu Lilik Rahayu atas doa, semangat, kasih sayang dan pengorbananya selama ini.
2. Adikku Punky Dyah Pitaloka yang selalu memberi semangat.
3. Teman seperjuangan Selly, Eva, Nanda, dan Dinda.
4. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.



MOTTO

“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu”

(Bobby Unser)

“Belajarlh mengucap syukur dari hal-hal baik dihidupmu. Belajarlh menjadi kuat dari hal-hal buruk dihidupmu”

(Bacharuddin Jusuf Habibie)



SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES
KERJA PADA PT BPR MITRA JAYA MANDIRI KALISAT**

*THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AT PT. BPR MITRA
JAYA MANDIRI KALISAT*

Oleh

Shinta Yukitasari

Nim. 150810201061

Pembimbing:

Dosen Pembimbing Utama: Drs. Agus Priyono, M.M.

Dosen Pembimbing Anggota: Drs. Moch. Syaharudin, M.M

RINGKASAN

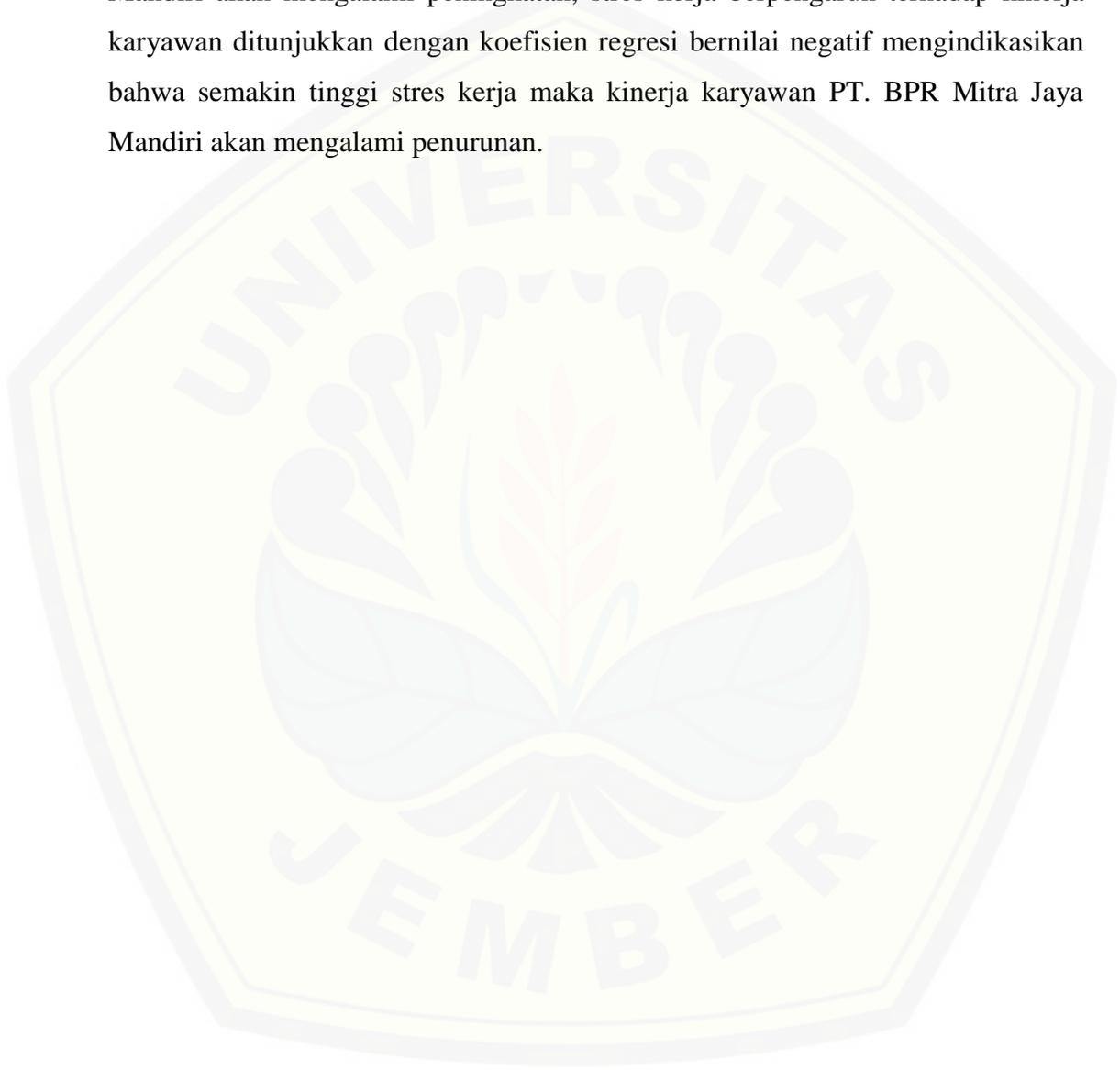
Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat; Shinta Yukitasari; 150810201062; 2020; 121 Halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Dalam sebuah organisasi yang kemungkinan bisa mencapai tujuannya atau tidak terdapat pada baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja karyawan merupakan masalah yang utama dalam suatu perusahaan. Kinerja dapat digambarkan sebagai suatu pencapaian untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan bisa dikatakan tinggi apabila dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tidak melebihi batasan waktu yang diberikan (Nawawi; 2006:63).

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat. Penelitian ini menggunakan explanatory reseach yang merupakan penjelasan tentang hubungan sebab-akibat dan pengujian hipotesis. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner. Jumlah responden sebanyak 39 karyawan. Variabel yang di gunakan sebanyak empat variabel dengan menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai positif yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka stres kerja yang dirasakan karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri akan semakin meningkat, lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai negatif mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka stres kerja yang dirasakan karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri akan mengalami penurunan, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai negatif mengindikasikan bahwa

semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri akan mengalami penurunan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ditunjukkan dengan koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri akan mengalami peningkatan, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan koefisien regresi bernilai negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri akan mengalami penurunan.



SUMMARY

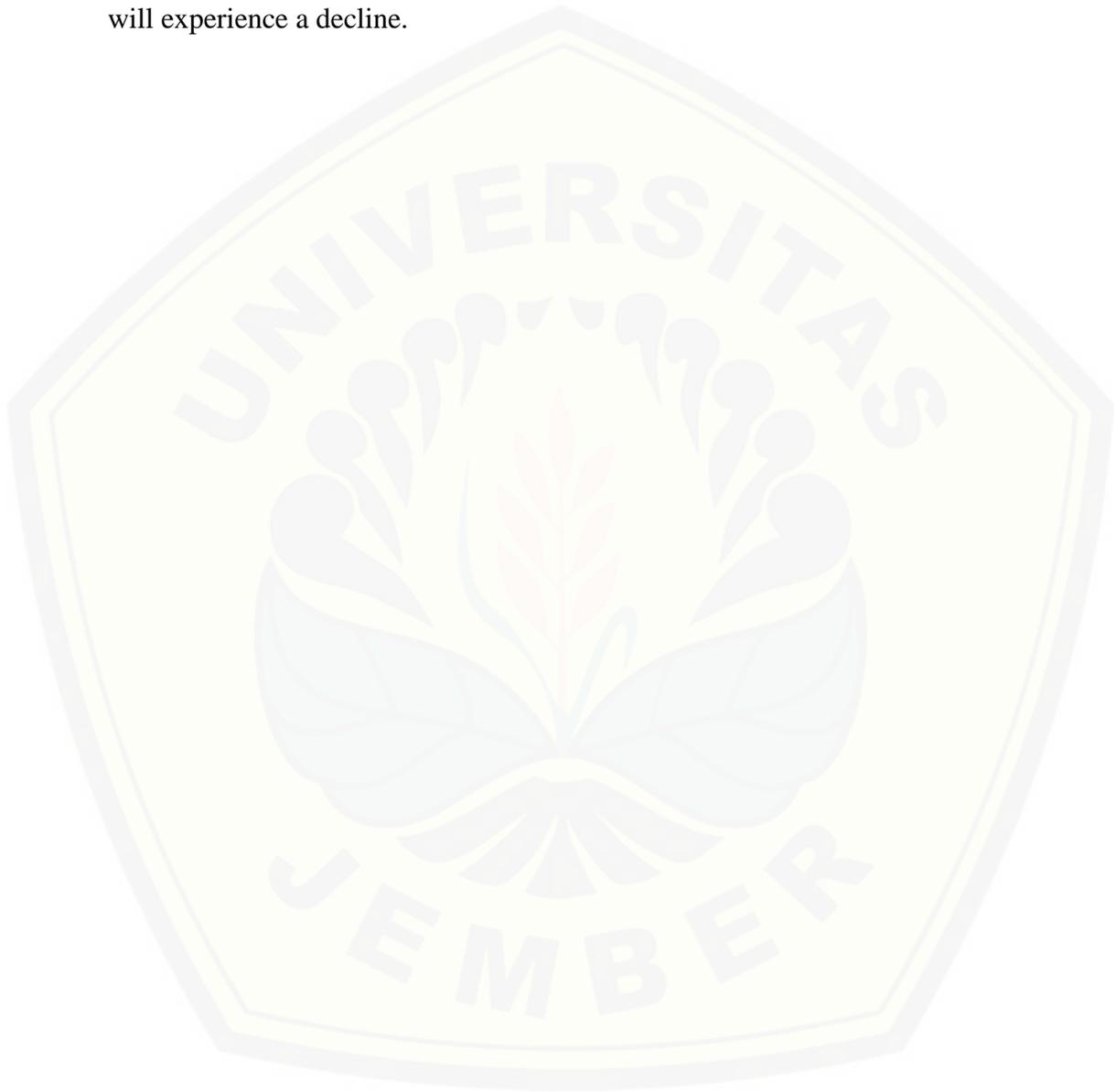
The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance Through Work Stress at PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat ; Shinta Yukitasari; 150810201062; 2020; 121 pages; Management Major; Faculty of Economics and Business, University of Jember.

In an organization that is likely to achieve its objectives or not there is good or bad performance generated by its employees, therefore employee performance is a major problem in a company. Performance can be described as an achievement to realize the company's vision and mission. Achievement of employee performance can be said to be high if in completing a job without exceeding the time limit given (Nawawi; 2006: 63).

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of workload and work environment on work stress, the effect of workload on employee performance, the influence of the work environment on employee performance, and the effect of work stress on employee performance at PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat. This research uses explanatory research which is an explanation of the causal relationship and hypothesis testing. This research method uses a questionnaire. The number of respondents was 39 employees. The variables used are as many as four variables using the path analysis tool.

The results of this study indicate that workload has an effect on work stress shown by a positive regression coefficient which indicates that the higher the workload, the work stress felt by employees of PT. BPR Mitra Jaya Mandiri will increasingly increase, the work environment has an effect on work stress indicated by the negative coefficient regression indicating that the better the work environment, the work stress felt by employees of PT. BPR Mitra Jaya Mandiri will experience a decrease, workload has an effect on employee performance indicated by a negative regression coefficient indicating that the higher the workload, the employee performance of PT. BPR Mitra Jaya Mandiri will experience a decline, the work environment has an effect on performance as indicated by a positive regression coefficient indicating that the better the work

environment, the employee performance of PT. BPR Mitra Jaya Mandiri will experience an increase, work stress has an effect on employee performance indicated by a regression coefficient with a negative value indicating that the higher the work stress, the employee performance of PT. BPR Mitra Jaya Mandiri will experience a decline.



PRAKATA

Dengan mengucapkan rasa puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan penulis, tetapi berkat keagungan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., AK., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan para jajarannya.
3. Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Drs. Agus Priyono, M.M. dan Drs. Moch. Syaharudin, M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Drs. Sampeadi, M.S. , Dra. Lilik Farida, M.Si., dan Dr. Intan Nurul Awwaliyah S.E., M. Sc. selaku dosen penguji.
6. Drs. Didik Pudjo Musmedi, M.S. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama berproses di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Slamet Achmadi dan Ibu Lilik Rahayu, yang telah memberi kasih sayang, motivasi dan doa serta dukungan moril maupun materiil sampai terselesaikannya skripsi ini.

9. Adikku tersayang, Punky Dyah Pitaloka dan seluruh keluarga besar yang telah memberi semangat dan dukungannya selama ini.
10. Guru-guruku selama berproses di SDN Jember Lor 1, SMPN 1 Sukomoro, MAN 2 Nganjuk, yang telah menjadi jembatan menuju bangku perkuliahan.
11. Teman-teman seperjuangan semasa kuliah Raras, Nanda, Eva, Selly, Dinda, Nurul yang senantiasa menemani, membantu dan memberi semangat.
12. Teman-teman KKN 003 Menampu Hilda, Iyem, Yesi, Nuril, Devi, Bayu, Putra, Rafi dan Bagus yang selalu memberi semangat.
13. Seluruh karyawan dan pimpinan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat yang telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT. selalu memberikan rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua Pihak yang telah membantu dengan ikhlas, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang berkepentingan untuk kedepannya.

Jember, Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PEMBIMBING	vii
RINGKASAN	viii
<i>SUMMARY</i>	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Beban Kerja	8
2.1.2. Lingkungan Kerja	9
2.1.3. Stres Kerja	13
2.1.4. Kinerja Karyawan	15
2.2. Penelitian Terdahulu	18
2.3. Kerangka Konseptual	27
2.4. Hipotesis Penelitian	28

BAB 3. METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Rancangan Penelitian.....	31
3.2. Populasi dan Sampel.....	31
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	31
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5. Identifikasi Variabel.....	33
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	33
3.7. Skala Pengukuran Variabel.....	36
3.8. Metode Analisis Data.....	37
3.8.1 Uji Instrumen.....	37
3.8.2 Uji Normalitas Data.....	37
3.8.3 Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).....	38
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.5 Uji Hipotesis (uji t).....	41
3.8.6 Perhitungan Jalur.....	42
3.8.7 <i>Trmming Theory</i>	43
3.9. Kerangka Pemecahan Masalah.....	44
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Gambaran Singkat PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.....	46
4.2. Karakteristik Responden.....	49
4.3. Hasil Uji Instrumen.....	52
4.4.1. Uji Validitas.....	52
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	53
4.4.3. Uji Normalitas Data.....	53
4.4.4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.4. Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).....	59
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	60
4.6.1. Uji Multikolinieritas.....	60
4.6.2. Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.6. Uji Hipotesis (uji t).....	63
4.7. Perhitungan Jalur.....	65

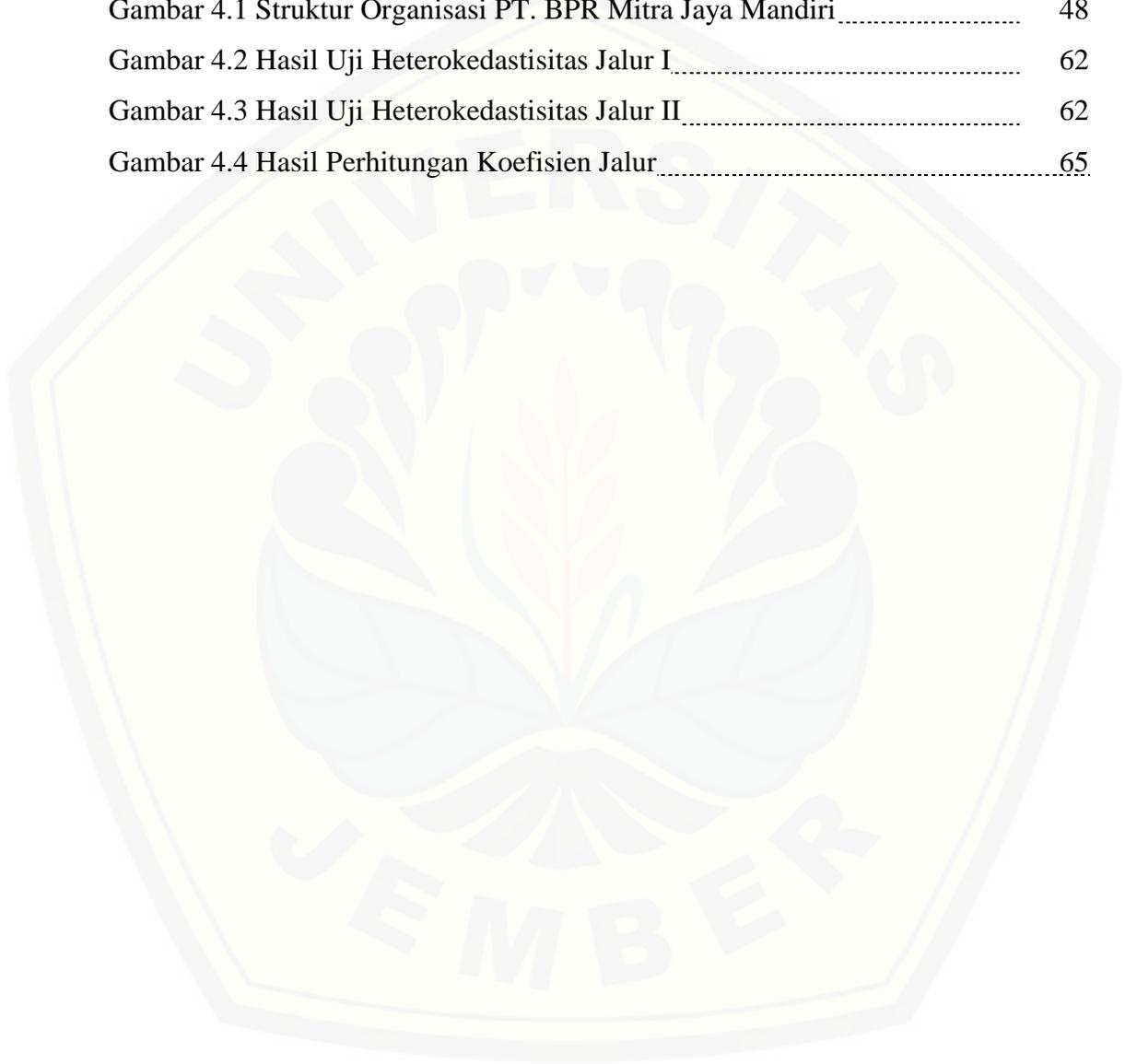
4.8.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
4.8.1.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT BPR Mitra Jaya Mandiri.....	67
4.8.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri.....	68
4.8.3.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri.....	70
4.8.4.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri.....	71
4.8.5.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri.....	72
4.8.6.	Pengaruh Langsung, Pengaruh tidak Langsung dan Pengaruh Total pada karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri.....	74
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....		75
5.1.	Kesimpulan.....	75
5.2.	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....		77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 4.1 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel 4.4 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data.....	54
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Beban Kerja.....	55
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Variabel Stres Kerja.....	57
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur.....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	63

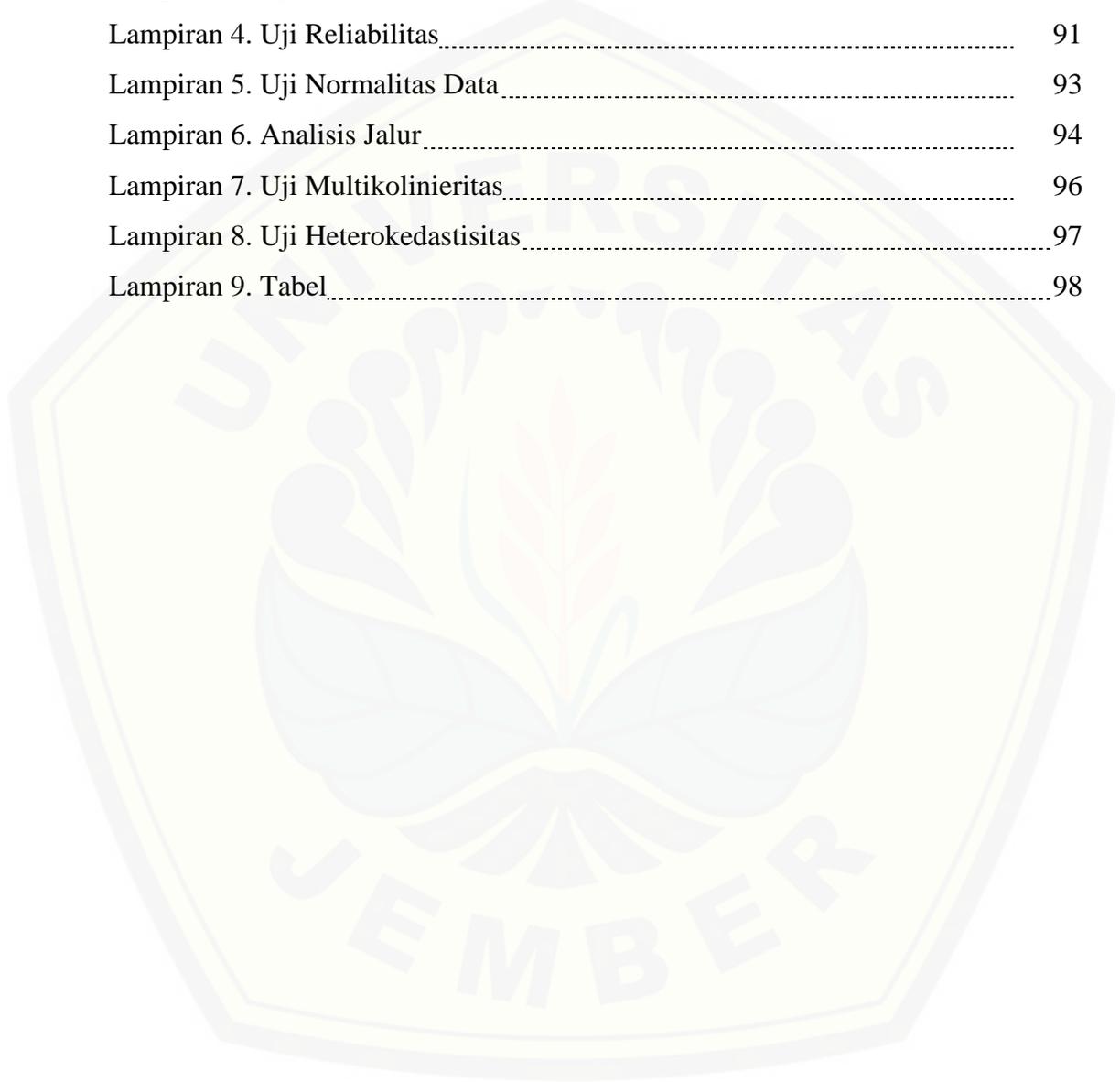
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 3.1 Analisis Jalur.....	39
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPR Mitra Jaya Mandiri.....	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas Jalur I.....	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas Jalur II.....	62
Gambar 4.4 Hasil Perhitungan Koefisien Jalur.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	80
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden	84
Lampiran 3. Uji Validitas	89
Lampiran 4. Uji Reliabilitas	91
Lampiran 5. Uji Normalitas Data	93
Lampiran 6. Analisis Jalur	94
Lampiran 7. Uji Multikolinieritas	96
Lampiran 8. Uji Heterokedastisitas	97
Lampiran 9. Tabel	98



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan berkaitan dengan pencapaian tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan dimanapun berada. Manusia ialah aset utama yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, maka sumber daya manusia perlu dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting didalam organisasi maupun diperusahaan, sehingga perlu adanya keseriusan untuk memfokuskan pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Sunyoto Danang (2013:1) sumber daya manusia adalah salah satu bentuk faktor yang terpenting yang berada di suatu organisasi maupun perusahaan, dengan menggunakan faktor lain seperti aktiva dan modal. Apabila di dalam suatu perusahaan tersebut tidak memiliki sumber daya manusia, maka perusahaan tersebut tidak berfungsi dan hanya dengan sumber daya manusia yang memiliki pengalaman yang tinggi pada perusahaan tersebut yang nantinya bisa mencapai produktivitas yang tinggi pula (Simamora, 2006:4). Supaya aktivitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik dan lancar maka perusahaan harus memiliki karyawan yang pengetahuan, keterampilan yang tinggi dan mempunyai kemampuan dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) (Sitepu, 2013). Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga menyatakan bagaimana proses kerja berlangsung (Nur, 2013). Kinerja ialah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Prestasi kerja yang diinginkan seperti standart prestasi yang telah disusun untuk melihat kinerja para karyawan sesuai dengan posisinya. Kinerja karyawan yang baik ialah kinerja yang dilakukan secara optimal, yang bekerja sesuai standart organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan.

Meningkatnya kinerja menjadi tanggung jawab seorang karyawan yang salah satu indikatornya bisa berupa target kerja dan jam kerja yang dibebankan. Beban kerja yang dibebankan kepada para karyawan harus sesuai dengan kemampuan dari pada karyawan serta sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan. Beban kerja merupakan kumpulan suatu organisasi yang memiliki aktivitas dan memiliki beban kerja yang terlalu banyak atau memiliki aktivitas dan beban kerja yang terlalu sedikit (Sutarto, 2006:122). Beban kerja yang terlalu berat ataupun ringan bisa berdampak buruk pada kinerja karyawan, apabila beban kerja yang dialami karyawan terasa berat berarti telah terjadi kekurangan tenaga kerja atau jumlah karyawan yang dipekerjakan hanya sedikit, sehingga bisa menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan yang pada akhirnya banyak karyawan yang kurang produktif dalam mengerjakan tugas-tugasnya karena sudah terlalu lelah, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan berarti telah terjadi kelebihan tenaga kerja, dengan ini bisa menyebabkan perusahaan harus mengkaji jumlah karyawan lebih banyak lagi dengan produktivitas yang sama.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menjadi seorang karyawan tentunya tidak dapat terlepas atau dipisahkan dari keadaan sekitar dimana tempat mereka bekerja. Menurut Sedarmayati (2007:208) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman agar mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Keadaan lingkungan sekitar yang nyaman akan bisa memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaannya yang pada akhirnya bisa memberikan kinerja yang baik, begitu sebaliknya jika keadaan lingkungan yang kurang nyaman bisa menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll).

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja yang merupakan suatu kondisi ketegangan yang sering mempengaruhi emosi, proses berfikir maupun kondisi seseorang. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaannya, serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya (Tunjungsari, 2011). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan dari diri seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitar dan jika seseorang mengalami stres akan berdampak buruk pada prestasi kerjanya dan akan mengganggu tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Apabila dengan adanya beban kerja dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa tenang dan terhindar dari stres serta akan lebih fokus dan lebih giat lagi dalam melakukan suatu pekerjaannya.

Pekerjaan yang dilakukan pada masing-masing bagian memiliki kesulitan tersendiri tergantung dari bagaimana cara para karyawan mengatasi kesulitan-kesulitan tersebut. Kesulitan yang dialami tersebut diduga karena para karyawan sering mengalami kendala. Kendala yang dihadapinya bisa berupa pencapaian target per bulan pada bagian marketing, dimana para karyawan yang bekerja di bagian ini harus bisa mencapai target yang ditentukan. Pencapaian target yang diperoleh para karyawan tidak dapat melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketentuan target dapat tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan karena seringkali para nasabah yang menunda pembayaran yang sudah jatuh tempo.

Berdasarkan dari survei yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri ini memiliki kondisi pekerjaan yang dialami masih kurang sesuai dengan kemampuan para karyawan, sehingga beban kerja dapat dikatakan tinggi karena para karyawan merasakan jika tanggung jawabnya semakin berat. Jika dilihat pada lingkungan kerja di PT. BPR Mitra Jaya Mandiri ini bisa dikatakan kurang baik karena lokasinya berada di pinggir jalan raya dan dekat dengan pasar sehingga dapat mengakibatkan konsentrasi karyawan semakin berkurang. Dari beban kerja yang semakin tinggi dan kondisi lingkungan

yang membuat konsentrasi menurun ini juga dapat membuat stres kerja karyawan meningkat. Meningkatnya stres kerja ini dikarenakan karyawan sering merasakan mudah lelah secara fisiknya sehingga karyawan juga sering menunda pekerjaannya, dengan ini karyawan tidak dapat mencapai target-targetnya. Tugas-tugas yang diberikan sudah sesuai dengan bagian kinerjanya dan juga sudah diberi waktu untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dikatakan belum optimal apabila target kinerja yang diberikan kepada para karyawan tidak mampu untuk dicapai.

PT. BPR Mitra Jaya Mandiri yang dahulu bernama PT. BPR Bali Pancajaya Mandiri yang berkedudukan di Jl. Diponegoro No. 98 Kalisat, Kabupaten Jember yang didirikan berdasarkan akta Notaris No. 10 tanggal 7 Desember 1992 oleh Notaris Biantoro Pikatan, Sarjana Hukum, Notaris di Tulungagung dan telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-11384.HT.01.01.TH.1993 tertanggal 27 Oktober 1993.

Bank Perkreditan Rakyat atau yang biasa disingkat dengan BPR ialah salah satu bentuk bank yang dikenal untuk melayani golongan pengusaha mikro kecil hingga menengah dengan memberikan lokasi yang dekat dengan tempat masyarakat yang membutuhkan. Ada juga yang menyebut bahwa BPR ialah suatu lembaga keuangan bank yang bisa menerima simpanan hanya kedalam bentuk deposito berjangka, tabungan maupun bentuk lainnya yang menyamainya dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. BPR adalah lembaga perbankan yang sudah didasarkan oleh Undang-undang No. 7 Tahun 1992, yang menjelaskan bahwa perbankan dan sebagaimana yang sudah ditetapkan atau dirubah dengan Undang-undang No. 10 Tahun 1998.

BPR berfungsi tidak hanya sekedar menyalurkan kredit kepada para pengusaha mikro, kecil dan menengah tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat. Penyaluran kredit yang dilakukan kepada masyarakat bisa menggunakan prinsip 3T yaitu tepat waktu, tepat jumlah dan tepat sasaran karena proses kreditnya yang relatif cepat, persyaratan lebih sederhana dan sangat mengerti akan kebutuhan nasabah (www.bprmjm.com/p/profil-mjm.html).

Di tengah-tengah upaya untuk memerangi kemiskinan, peran BPR dinilai sangat penting dan strategis. Masyarakat miskin yang diidentikkan dengan keterbatasan kemampuan mengakses lembaga keuangan formal, memerlukan suatu lembaga yang secara spesifik mampu untuk menjangkau dan melayani kebutuhan mereka dengan memfokuskan pelayanan dengan asas kemanusiaan dan keadilan.

PT. BPR Mitra Jaya Mandiri siap melayani masyarakat dengan berbagai produk dan layanan perbankan, dengan fungsi pokok menghimpun dan menyalurkan dana untuk memfokuskan usaha pada layanan kredit mikro. Fungsi dari BPR ini tidak hanya sekedar menyalurkan kredit kepada para pengusaha mikro kecil dan menengah, tetapi juga menerima simpanan dari masyarakat. Dalam penyaluran kredit kepada masyarakat menggunakan prinsip 3T yaitu tepat waktu, tepat jumlah dan tepat sasaran karena proses kreditnya yang relatif cepat, memiliki persyaratan yang sederhana dan sangat mengerti akan kebutuhan nasabah.

Kendala yang dialami oleh PT. BPR Mitra Jaya Mandiri adalah kredit yang bermasalah atau kredit dalam katagori kurang lancar dan macet. Kredit yang bermasalah dapat berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan, sehingga diperlukan waktu dan penanganan yang khusus. PT. BPR Mitra Jaya Mandiri juga menentukan target seperti pengembangan kantor BPR atau penambahan kantor cabang dan kantor kas. Pada tahun 2014 sampai tahun 2015 BPR Mitra Jaya Mandiri mengalami kegoncangan yang disebabkan oleh para nasabah yang tidak membayar tagihannya dengan tepat waktu. Para karyawan yang tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan harus dapat mengevaluasi hasil kerjanya, jika tidak dapat mengevaluasi maka dapat berpengaruh terhadap benefit dan penggajian.

Pada saat ini PT. BPR Mitra Jaya Mandiri telah memiliki layanan jaringan 1 kantor pusat, 1 kantor cabang dan 7 kantor kas yang tersebar di wilayah di Kabupaten Jember dan Bondowoso. Dapat dilihat dari keseluruhan karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri berjumlah 97 orang, dimana tiap-tiap kantor kas memiliki karyawan yang tidak melebihi dari 10 orang. Jumlah karyawan yang

bekerja di PT. BPR Mitra Jaya Mandiri pada bagian lapangan justru lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan pada bagian perkantoran. Produk-produk simpanan yang ada seperti tabungan sejahtera, tabungan kotak, tabungan unggul, tabungan paket dan simpanan mitra berhadiah.

Dalam latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka penelitian ini mengambil dua variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Kedua variabel bebas ini sama-sama memiliki hubungan terhadap variabel terikat (*intervening*). Hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja adalah jika beban kerja yang dirasakan oleh karyawan meningkat maka stres kerja yang dirasakan karyawan juga mengalami peningkatan, begitupula sebaliknya jika beban kerja yang dirasakan karyawan menurun maka stres kerja juga akan mengalami penurunan. Sedangkan hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja adalah jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan baik maka stres kerja yang dirasakan karyawan mengalami penurunan, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan buruk maka stres kerja juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat?
- c. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat?
- d. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat?

- e. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

- a. Bagi Pihak PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai beban kerja, lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan agar dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu dibidang pengembangan sumber daya manusia.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja yang banyak bisa menyebabkan ketegangan di dalam diri seseorang sehingga dapat menyebabkan stres. Beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama waktu tertentu dalam keadaan yang normal (Herrianto, 2010:72). Menurut Sutarto (2006:122) beban kerja adalah kumpulan satuan organisasi yang memiliki aktivitas dan memiliki beban kerja yang terlalu banyak atau memiliki aktivitas dan memiliki beban kerja yang terlalu sedikit. Dari masing-masing pegawai atau pemimpin dapat menghindari tugas yang terlalu menumpuk sedangkan adapula para pegawai dan pemimpin yang memiliki sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017:24) beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

Di dalam dunia kantor, faktor eksternal juga bisa mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

- a) Lingkungan kerja
- b) Saranan dan prasarana dalam bekerja
- c) Organisasi kerja

2) Faktor Internal

Faktor internal yang bisa mempengaruhi beban kerja ialah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang mengakibatkan reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:

- a) Jenis kelamin

- b) Usia
- c) Status kesehatan
- d) Motivasi
- e) Persepsi
- c. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah sebagai berikut:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud ialah bagaimana seorang karyawan dapat memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik. Misalnya, karyawan harus memiliki kemampuan dan pemahaman dalam penguasaan kinerjanya dan berani mengambil keputusan yang tepat.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

3) Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang diberikan tentunya akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sedikit waktu yang diberikan untuk melakukan pekerjaan tersebut maka akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai manusia, seorang karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja seperti lingkungan kerja. dalam melakukan suatu pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan banyaknya kondisi-kondisi yang ada pada lingkungan tempat kerjanya. Para karyawan akan merasa senang dan mampu dalam melakukan semua kinerjanya dengan baik apabila ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada pada lingkungan para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti suhu ruangan, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sariyathi, 2007:66 manajemen yang baik memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan diduga memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan yang penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya seperti tenaga kerja, pimpinan organisasi, alat kerja, kondisi kerja dan pola kebijakan. Jika menurut Sariyathi, 2007:66 lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja memiliki peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:163) ada 2 lingkungan kerja yaitu terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1) Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan sekitar dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil karyawan.

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2) Faktor lingkungan kerja psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan organisasi. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Frustrasi

Frustrasi dapat mengakibatkan pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

c) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat terjadi ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

d) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini akan berdampak negatif apabila terjadi perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis ini keduanya sama-sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak dapat dipisahkan. Apabila perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperbolehkannya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan kinerja karyawan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992:184), indikator-indikator lingkungan kerja ialah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya pada penerangan listrik saja, tetapi penerangan sinar matahari juga penting. Dalam menyelesaikan tugas-tugasnya para karyawan membutuhkan penerangan yang cukup dalam ruangnya.

2) Kebisingan tempat kerja

Kebisingan ialah suatu gangguan terhadap lingkungan tempat kerja dengan adanya kebisingan, maka konsentrasi karyawan dalam bekerja dapat terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang akan dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

3) Kebersihan tempat kerja

Kebersihan tempat kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila tempat kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

4) Keamanan ditempat kerja

Keamanan ditempat kerja juga perlu untuk diperhatikan, gunanya supaya tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan yang aman. Salah satu upaya agar lingkungan tempat kerja tetap terjaga maka dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3 Stres Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Dalam diri seseorang pasti memiliki suatu kewajiban dan rasa tanggung jawab yang berbeda-beda tergantung dari kemampuan dan keahlian yang ada di setiap individunya. Di dalam dunia kerja pun para karyawan juga dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Dengan adanya tuntutan yang besar terhadap kinerjanya akan menimbulkan tekanan emosional yang dapat menimbulkan stres. Seseorang mengalami ketegangan ataupun tekanan emosional yang sering dihadapi karena tuntutan yang sangat besar terhadap kinerjanya, sering mengalami hambatan dalam pekerjaannya, dan dengan adanya kesempatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang sering disebut dengan stres (Hariandja, 2002:303).

Menurut Handoko (2014:200), stres merupakan suatu suasana ketegangan seseorang yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan bisa mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Beberapa kondisi yang cenderung bisa menyebabkan stres disebut dengan stressors. Stres dapat terjadi dengan hanya satu stressors saja, misal bisanya seorang karyawan mengalami stres karena adanya kombinasi stressors. Jika melihat dari semua pekerjaan dari berbagai bidang, hampir setiap kondisi pekerjaan dapat mengakibatkan stres namun semua dapat terjadi tergantung pada reaksi setiap individu para karyawan itu sendiri. Stres ialah setiap pengaruh yang mengganggu kesehatan mental dan fisik seseorang (Wibowo, 2011:53). Stres merupakan respon terhadap situasi yang menyebabkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi dan lain sebagainya (Sunaryo, 2004:215).

b. Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja yang sering terjadi ini bisa menguntungkan dan bisa merugikan para karyawan. Berikut ini ada beberapa dampak yang ditimbulkan dari stres kerja antara lain:

1) Subjektif

Berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.

2) Perilaku

Berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

3) Kognitif

Berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

4) Fisiologis

Berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.

c. Gejala Stres Kerja

Manurut Handoko (2005:200) terdapat beberapa gejala stres antara lain:

1) Gejala fisik

Seperti nafas memburu, tangan lembab, tubuh merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, gelisah.

2) Tingkah laku

Seperti perasaan bingung, cemas, sedih, sulit membuat keputusan, sulit berfikir jernih, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan, hilangnya minat terhadap orang lain.

3) Gejala ditempat kerja

Seperti kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, komunikasi yang tidak lancar dan semangat energi menurun.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Robins (2006:800) terdapat beberapa indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Gejala psikologi, seperti cepat tersinggung, tidak komunikatif, melamun dan lelah mental.
- 2) Gejala perilaku, seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing dan masalah tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur/sulit tidur).
- 3) Gejala fisiologis, seperti menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja biasa dikatakan sebagai hasil kerja karyawan atau prestasi yang dicapai para karyawan selama mereka bekerja. Kinerja juga bermakna sebagai cara proses kinerja. Pencapaian kinerja karyawan bisa dibilang tinggi apabila dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan tidak melebihi batasan waktu yang diberikan atau menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu adalah pengertian dari Nawawi (2006:63). Bila kinerja karyawan yang dikatakan rendah apabila dalam pengerjaan tugas-tugasnya tidak bisa diselesaikan dengan batasan yang sudah ditentukan atau dalam penyelesaiannya melebihi batasan waktu yang sudah diberikan.

Luthans (2008:339) mengemukakan jika kinerja tidak bisa dipengaruhi dengan adanya usaha-usaha yang dikerjakan seseorang, akan tetapi bisa dipengaruhi dari kemampuan masing-masing seseorang. Yang dipengaruhi dan dilihat dari kemampuan seseorang seperti suatu pekerjaan, ilmu pengetahuan, keahlian yang dimiliki, dan dari perasaan seseorang yang dirasakan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:67) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge dan skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan sebuah organisasi (tujuan kerja). dengan adanya motivasi, seseorang akan mempunyai semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau yang ingin mereka capai.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:206) mengemukakan bahwa indikator-indikator yang terkait untuk mengukur kinerja karyawan ada lima yaitu sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

4) Kehadiran

Kehadiran pada setiap karyawan dalam mengerjakan sesuatu dengan waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain.

d. Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut Ivancevich *et. Al.* (2007:261) ada beberapa kriteria dalam melakukan penilaian atas kinerja seseorang adalah sebagai berikut:

1) *Quantity of work* (jumlah pekerjaan)

Quantity merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan dengan batasan waktu yang telah ditentukan.

2) *Quality of work* (kualitas pekerjaan)

Quality merupakan suatu pencapaian yang diraih berdasarkan dengan ketentuan kesiapannya dan sudah sesuai.

3) *Knowledge of job* (pengetahuan tentang pekerjaan)

Knowlege of job merupakan seberapa jauh seorang karyawan mengetahui tentang pekerjaan-pekerjaan yang ia terima dan melihat keterampilan para karyawan.

4) *Personal qualities* (kualitas pribadi)

Personal qualities merupakan para kinerja karyawan yang memiliki kualitas didalam dirinya, mempunyai jiwa kepemimpinan, ramah tamah kesemua orang dan integritas pribadi.

5) *Cooperation* (kerja sama)

Cooperation merupakan didalam pekerjaannya, para karyawan harus bisa bekerjasama dengan orang lain didalam suatu organisasi.

6) *Dependability* (keteguhan)

Dependability merupakan kesadaran para karyawan yang dapat dipercayai untuk melakukan atau yang dapat menyelesaikan pekerjaannya.

7) *Initiative* (inisiatif)

Initiative merupakan adanya semangat didalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan memiliki tanggung jawab yang besar.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah penelitian yang dilakukan oleh seseorang dimasa lalu dengan menggunakan topik yang sama dan bisa digunakan sebagai acuan atau bahan perbandingan bagi penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu berperan penting sebagai acuan dan perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Beberapa peneliti terdahulu yang terkait dengan disiplin belajar, motivasi belajar dan lingkungan teman sekitar menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut bisa dilihat dari hal variabel yang digunakan, objek penelitian maupun periode penelitian.

Penelitian pertama dilakukan oleh Risamasu (2018) dengan tujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur atau path analysis. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Risamasu memperoleh

kesimpulan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja. perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Risamasu dapat dilihat dari lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan dua variabel independent (beban kerja dan lingkungan kerja), satu variabel intervening (stres kerja) dan satu variabel dependent (kinerja karyawan) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Risamasu adalah dua variabel independent (lingkungan kerja dan beban kerja), satu variabel intervening (stres kerja) dan satu variabel dependent (kinerja karyawan). lokasi penelitian yang dilakukan ini berada di Kalisat sedangkan si peneliti berada di cabang merauke. Alat analisis yang digunakan ialah sama-sama menggunakan path analisis.

Penelitian kedua dilakukan oleh Apandi dan Seno Andri (2017) dengan tujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. populasi dalam penelitian ini adalah himpunan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti pada karywan Hotel Ratu Mayang Garden pada tahun 2015 berjumlah 92 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Apandi dan Seno Andri diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dalam uji F dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Apandi dan Seno Andri dapat dilihat dari variabel, lokasi penelitian dan alat analisis. Penelitian ini menggunakan dua variabel independent (beban kerja dan lingkungan kerja), satu variabel intervening (stres kerja) dan satu variabel dependent (kinerja karyawan) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Apandi dan Seno Andri adalah variabel independent (lingkungan kerja dan komitmen organisasi) serta variabel dependent (kepuasan karyawan). Lokasi penelitian yang dilakukan ini berada di Kalisat sedangkan lokasi yang dilakukan untuk peneliti Apandi dan Seno Andri berada di Pekanbaru. Alat

analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur sedangkan alat analisis yang digunakan oleh Apandi dan Seno Andri adalah teknik regresi linier berganda.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Fernando *et. al.* (2017) dengan tujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian administrasi pada PT. Sabar Ganda Manado yaitu sebanyak 42 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling, teknik sampling dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Fernando *et. al.* maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, Pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Fernando *et. al.* dapat dilihat dari variabel, lokasi penelitian dan alat analisis. Penelitian ini menggunakan dua variabel independent (beban kerja dan lingkungan kerja), satu variabel intervening (stres kerja) dan satu variabel dependent (kinerja karyawan) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fernando *et al* adalah variabel independent (beban kerja dan lingkungan kerja) serta variabel dependent (kinerja karyawan). Lokasi penelitian yang dilakukan ini berada di Kalisat sedangkan lokasi yang dilakukan untuk peneliti Fernando *et. al.* berada di Manado. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur sedangkan alat analisis yang digunakan oleh Fernando *et. al.* adalah teknik sampling.

Penelitian keempat dilakukan oleh Mahfudz (2017) dengan tujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, beban kerja, stres karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik jalur atau path analysis. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Mahfudz diperoleh kesimpulan seperti variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dan variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja. Perbedaan penelitian

ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz dapat dilihat dari variabel, lokasi penelitian dan alat analisis. Penelitian ini menggunakan dua variabel independent (beban kerja dan lingkungan kerja), satu variabel intervening (stres kerja) dan satu variabel dependent (kinerja karyawan) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz adalah variabel independent (kepuasan kerja dan beban kerja), satu variabel intervening (stres kerja) serta variabel dependent (kinerja karyawan). Lokasi penelitian yang dilakukan ini berada di Kalisat sedangkan lokasi yang dilakukan untuk peneliti Mahfudz berada di negara Indonesia. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini sama-sama menggunakan teknik jalur atau *path analysis*.

Penelitian kelima dilakukan oleh Zainal Arifin *et. al.* (2017) dengan tujuan untuk mengetahui apakah pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan level pelaksana PJT-I pada wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo yang diambil 6 macam *job title* dengan jumlah 163 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zainal Arifin *et. al.* diperoleh kesimpulan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, beban kerja tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal Arifin *et. al.* dapat dilihat dari variabel, lokasi penelitian dan alat analisis. Penelitian ini menggunakan dua variabel independent (beban kerja dan lingkungan kerja), satu variabel mediasi (komitmen organisasi) dan satu variabel dependent (kinerja karyawan) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zainal Arifin *et. al.* adalah variabel independent (Beban Kerja dan kompensasi), satu variabel mediasi (komitmen organisasi) serta variabel dependent (Kinerja Karyawan). Lokasi penelitian yang dilakukan ini berada di Kalisat sedangkan lokasi yang dilakukan untuk peneliti Zainal Arifin *et. al.* berada di Bengawan

Solo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur sedangkan alat analisis yang digunakan oleh Zainal arifin *et. al.* adalah jalur (*Path Analysis*).

Penelitian keenam dilakukan oleh Aglis (2015) dengan tujuan untuk mengetahui apakah konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan sejumlah 80 orang karyawan. dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Aglis diperoleh kesimpulan bahwa konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap stres kerja dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) area Madiun Rayon Magetan ini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Aglis dapat dibedakan dari variabel penelitian, lokasi penelitian dan alat analisis. Penelitian ini menggunakan dua variabel independent (beban kerja dan lingkungan kerja), satu variabel intervening (stres kerja) dan variabel dependent (kinerja karyawan). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aglis adalah variabel independent (konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja) dan variabel dependent (stres kerja). Lokasi penelitian ini berada di Kalisat dan penelitian yang dilakukan oleh Aglis berada di area Madiun Rayon Magetan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah jalur atau *path analisis* sedangkan Aglis Andhita Hamawan menggunakan regresi linier berganda.

Peneliti ketujuh Yudha *et. al.* (2015) menggunakan variabel penelitian antara lain beban kerja, kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menggunakan metode analisis deskriptif. Dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa ada perbedaan sikap mengenai beban kerja dan kinerja berdasarkan jenis kelamin yaitu pada tantangan organisasi. Ada juga perbedaan sikap mengenai beban kerja dan kinerja berdasarkan masa kerja yaitu pada tuntutan kerja, tuntutan peran dan

tantangan individu. Sehingga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedelapan Aster dan Yoyok (2014) dengan tujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dan stres kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. populasi dalam penelitian ini adalah 51 karyawan tetap departemen produksi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh Aster dan Yoyok memperoleh kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja, beban kerja yang berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Aster dan Yoyok dapat dilihat dari variabel penelitian, lokasi penelitian dan alat analisisnya. Penelitian ini menggunakan dua variabel independent (beban kerja dan lingkungan kerja, satu variabel intervening (stres kerja) dan satu variabel dependent (kinerja karyawan), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aster dan Yoyok adalah variabel independent (beban kerja dan stres kerja) dan variabel dependent (kinerja karyawan). Lokasi penelitian yang dilakukan berada di Kalisat sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aster dan Yoyok berada di Sidoarjo. Alat analisis yang digunakan di penelitian ini adalah jalur atau *path analysis* sedangkan alat analisis yang digunakan oleh Aster dan Yoyok adalah SEM.

Peneliti kesembilan Tunjung Sari (2011) dengan menggunakan variabel penelitian antara lain stres kerja, kepuasan kerja. Penelitian ini juga menggunakan dua metode analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Dan dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif maupun signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Peneliti keempat Dhania (2010) menggunakan variabel penelitian beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja. dalam penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical representatif di kota kudu. Dan juga penelitian mengenai kepuasan kerja tidak bersifat statis.

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Peneliti	Metode analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Risamasu (2018)	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja	Jalur/Path Analysis	Lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja.
2	Apandi dan Seno Andri (2017)	Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja Dalam uji F dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
3	Fernando <i>et. al.</i> (2017)	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Simple Random Sampling	Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan Pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
4	Mahfudz (2017)	Kepuasan Kerja, Beban Kerja, kinerja Karyawan, Stres Kerja	Jalur/ <i>Path Analysis</i>	Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja.
5	Zainal Arifin <i>et. al.</i> (2016)	Beban Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi	<i>Path analysis</i>	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Beban kerja tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
6	Aglis (2015)	Konflik Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja	Regresi Linier Berganda	Konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan.

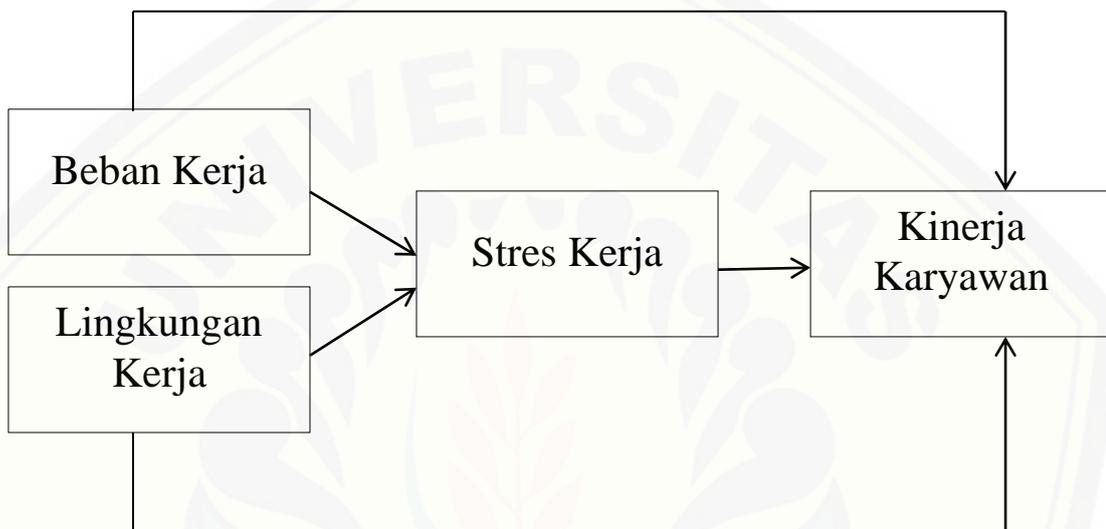
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
7	Yudha <i>et. al.</i> (2015)	Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
8	Aster dan Yoyok (2014)	Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	SEM	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung yang sangat besar dibandingkan beban kerja terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara tidak langsung yang sangat besar dibandingkan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.
9	Tunjungsari (2011)	Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan yang positif maupun signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kinerja karyawan.
10	Dhania (2010)	Beban Kerja, stres Kerja, Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Sumber: Risamasu (2018), Apandi dan Seno Andri (2017), Fernando *et. al.* (2017), Mahfudz (2017), Zainal Arifin *et. al.* (2016), Aglis (2015), Yudha *et.al.* (2015), Aster dan Yoyok Soesatyo (2014), Tunjungsari (2011), Dhania (2010).

2.3 Kerangka Konseptual

Dengan adanya kerangka konseptual yang dilakukan pada penelitian ini menggambarkan tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa beban kerja yang tinggi menjadikan stres kerja karyawan meningkat sehingga kinerjanya menjadi menurun. Dengan adanya hubungan intervening atau mediasi ditunjukkan dengan nilai efek beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja yang lebih besar daripada direct efek beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja yang buruk menjadikan stres kerja karyawan meningkat

sehingga kinerjanya menjadi turun. Dengan adanya hubungan intervening atau mediasi ditunjukkan dengan nilai effect lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja yang lebih besar daripada direct efek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat ditunjukkan dengan adanya pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

—> : Garis menunjukkan pengaruh variabel

(X₁) : Beban Kerja

(X₂) : Lingkungan Kerja

(Z) : Stres Kerja

(Y) : Kinerja Karyawan

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut Schultz and Schultz dalam Dewi (2013:28) menyatakan bahwa beban kerja ialah terlalu banyaknya melakukan suatu pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi

karyawan untuk dikerjakan. Beban kerja seorang karyawan akan mempengaruhi terhadap komitmen organisasi di suatu perusahaan yang telah disepakati. Hal ini dapat terjadi apabila seorang karyawan menerima pekerjaan yang berlebihan, maka seorang karyawan akan memberikan respon yang negatif terhadap perusahaan. Apabila beban kerja yang dirasakan oleh karyawan meingkat maka stres kerja yang dirasakan karyawan juga mengalami peningkatan, begitupula sebaliknya jika beban kerja yang dirasakan karyawan menurun maka stres kerja juga akan mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aglis Andhita Hatmawan (2015) menggunakan variabel konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja. Dengan ini penelitian yang dilakukan oleh Aglis Andhita Hatmawan (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sehingga dari uraian tersebut hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut Sihombing (2001) menyatakan bahwa suatu kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dasar tinjauan terhadap lingkungan kerja para karyawan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan baik maka stres kerja yang dirasakan karyawan mengalami penurunan, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan buruk maka stres kerja juga akan mengalami peningkatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aglis Andhita Hatmawan (2015) menggunakan variabel konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja. Dengan ini penelitian yang dilakukan oleh Aglis Andhita Hatmawan (2015) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap stres kerja, sehingga dari uraian tersebut hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

2.4.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Munandar (2001:385) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk bisa diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Jika beban kerja yang dirasakan karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, begitupula sebaliknya jika beban kerja yang dirasakan karyawan menurun maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aster Andriani dan Yoyok Soesatyo (2014) menggunakan variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan ini penelitian yang dilakukan oleh Aster Andriani dan Yoyok Soesatyo (2014) menunjukkan bahwa adanya adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dari uraian tersebut hipotesis yang diajukan adalah:

H₃: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2001:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan-bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Jika lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan baik, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan buruk maka kinerja karyawan juga akan memburuk.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Abdul Kholil et. al. (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dari uraian tersebut hipotesis yang diajukan adalah:

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

2.4.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja karena bisa melewati beberapa tahapan pekerjaan yang melelahkan bahkan dapat mengalami stres yang berlebihan. Stres adalah suasana ketegangan seseorang yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2014:200). Jika stres kerja yang dialami oleh karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan, begitupula sebaliknya jika stres kerja yang dirasakan karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Anggrid (2018) menggunakan variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan dan stres kerja. Dengan ini penelitian yang dilakukan oleh Putri Anggrid (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dari uraian tersebut hipotesis yang diajukan adalah:

H₅: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah usulan-usulan untuk bisa memecahkan suatu masalah dan suatu kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan suatu permasalahan yang ada. Sehingga akan mendapatkan data yang valid yang benar-benar sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini (Arikunto, 2006:6).

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori (*explanatory reseach*) dimana si peneliti dapat menguji keterkaitan dari beberapa variabel menggunakan uji hipotesis. Penelitian ini juga bersifat kuantitatif dan menggunakan alat analisis jalur (*Path Analysis*) sehingga dapat diketahui besarnya Pengaruh Beban Kerja dan ingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada Karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat. Objek yang digunakan oleh si peneliti ini pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan lapang di PT. Mitra Jaya Mandiri Kalisat yang berjumlah 39 karyawan.

3.2.2 Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (*sensus*). Dalam pengambilan sampel ini didasarkan atas jumlah populasi yang ada pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri. Besar sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 39 karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Pernyataan-pernyataan yang ada didalam kuesioner akan diterjemahkan kedalam angka yang selanjutnya akan diolah menggunakan perhitungan statistik dan selanjutnya akan dianalisis.

Sumber data yang digunakan ada dua yaitu data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian. Data primer ini meliputi hasil dari penyebaran kuesioner. Sumber data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner ini berupa pernyataan dari variabel-variabel yang digunakan penelitian seperti beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolannya dan tujuan pengumpulannya tidak terkait dengan penelitian yang telah dilakukan. Data sekunder ini biasanya didapat dari beberapa kumpulan jurnal-jurnal, buku, internet, penelitian terdahulu maupun dari contoh skripsi yang sudah ada yang sama-sama berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data adalah sebagai berikut.

a. Kuesioner

Dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. kuesioner tersebut berisi tentang pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan sesuai dengan fenomena yang ada dan akan mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan.

b. Studi Pustaka

Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dengan melalui studi pada literatur, dokumen perusahaan, dan hasil penelitian sebelumnya yang dapat diperoleh dari perpustakaan, terutama yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok dari rumusan masalah yang sudah diajukan, maka variabel yang diambil dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*Independent*), variabel terikat (*Dependent*), dan variabel Intervening. Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Variabel bebas (*Independent*)

Sugiyono (2014:59) mengemukakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang bisa memengaruhi variabel terikat yang bisa menimbulkan pengaruh positif maupun negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

X1: Beban Kerja

X2: Lingkungan Kerja

b. Variabel *Intervening*

Variabel *Intervening* adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau yang terletak diantara variabel independent dan variabel dependent, sehingga variabel independent tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependent. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah:

Z: Stres Kerja

c. Variabel terikat (*Dependent*)

Sugiyono (2014:59) mengemukakan bahwa variabel terikat ini yang menjadi pusat perhatian pertama. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah:

Y: Kinerja Karyawan

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Beban Kerja (X_1)

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Indikator Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud ialah bagaimana seorang karyawan dapat memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik. Misalnya, karyawan harus memiliki kemampuan dan pemahaman dalam penguasaan kinerjanya dan berani mengambil keputusan yang tepat.

- 2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

- 3) Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang harus dicapai merupakan beban yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Semakin sedikit waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut maka akan semakin besar beban kerja yang akan diterima dan dirasakan oleh karyawan.

- b. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat yang dapat mempengaruhi para karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang telah ditentukan. Menurut Nitisemito (1992:184) indikator lingkungan kerja ialah sebagai berikut:

- 1) Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya pada penerangan listrik saja, tetapi penerangan sinar matahari juga penting. Dalam menyelesaikan tugas-tugasnya para karyawan membutuhkan penerangan yang cukup dalam ruangnya.

- 2) Kebisingan tempat kerja

Kebisingan ialah suatu gangguan terhadap lingkungan tempat kerja dengan adanya kebisingan, maka konsentrasi karyawan dalam bekerja dapat terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang akan dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

3) Kebersihan tempat kerja

Kebersihan tempat kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila tempat kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

4) Keamanan ditempat kerja

Keamanan ditempat kerja juga perlu untuk diperhatikan, gunanya supaya tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan yang aman. Salah satu upaya agar lingkungan tempat kerja tetap terjaga maka dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

c. Stres Kerja (Z)

Stres yang dialami oleh karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat dikarenakan karyawan terbebani oleh jam kerja yang tidak sesuai dan tugas-tugas yang belum terselesaikan. Menurut Robins (2006:800) terdapat beberapa indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Gejala psikologi, seperti cepat tersinggung, tidak komunikatif, melamun dan lelah mental.
- 2) Gejala perilaku, seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing dan masalah tidur(kebanyakan atau kekurangan tidur / sulit tidur).
- 3) Gejala fisiologis, seperti menunda atau menghindar pekerjaan, perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperlihatkan melalui perilaku karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat selama karyawan tersebut melakukan aktivitas atau tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator kinerja karyawan Menurut Robbins (2006:206) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah yang dihasilkan oleh para karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat yang diperoleh dalam periode waktu tertentu.

2) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat dengan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan dan syarat maupun kesesuaiannya.

3) Ketepatan waktu

Lamanya para karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya dalam jangka waktu yang seefektif mungkin.

4) Kehadiran

Kedatangan karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah di sepakati bersama atau yang telah ditentukan oleh perusahaan.

5) Kemampuan bekerja sama

Ketersediaan karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014:93) mengemukakan skala likert ialah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Kriteria pemberian skor adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sugiyono (2014:267) menjelaskan bahwa uji validitas derajat ukuran penelitian antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dilaporkan oleh si peneliti. Tujuan dari uji validitas ini untuk mengetahui validitas data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Suatu pertanyaan dikatakan valid bila dilihat dari nilai signifikannya. Apabila hasil signifikan $< 0,05$ maka data tersebut dikatakan valid, sedangkan apabila hasil dari nilai signifikannya $> 0,05$ maka data tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2014).

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner bisa dikatakan memiliki reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan bisa diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut dengan berkali-kali yang akan menghasilkan hasil yang serupa. Untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013:48). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

r= Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k= Jumlah variabel bebas

3.8.2 Uji Normalitas Data

Menurut Wibisono (2002:145) mengemukakan bahwa uji normalitas data ialah pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data ini dilakukan dengan menggunakan tingkat

signifikansi dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 5%. Dengan ini kriteria dalam pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

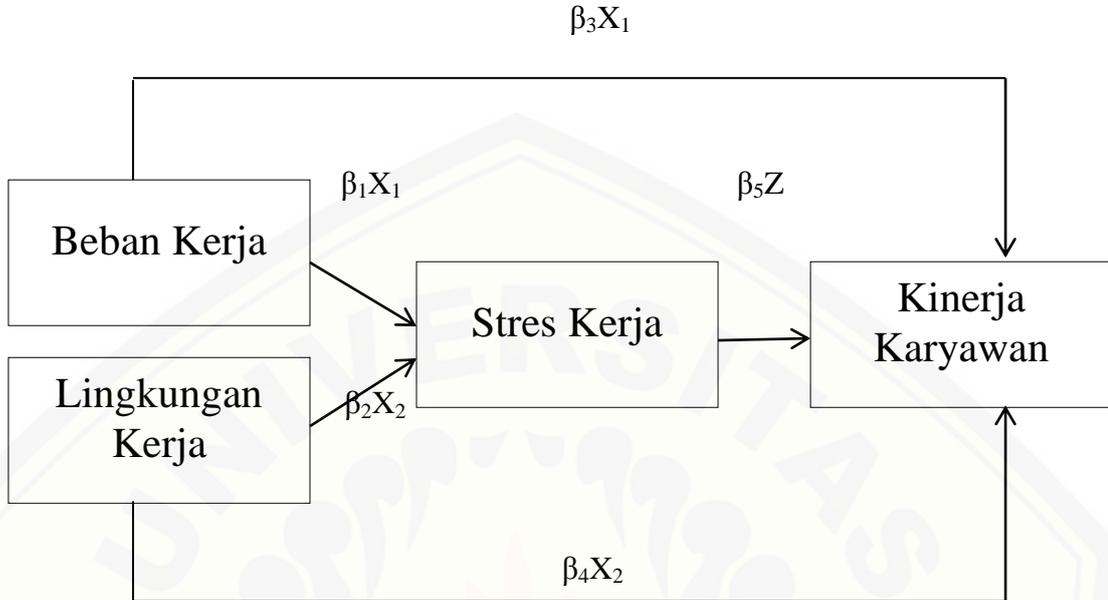
3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dengan analisis statistik ini digunakan untuk menganalisis data ialah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) ialah alat yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inhern antar variabel yang telah disusun dengan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sarwono dan Budiono, 2012:207). Dengan menggunakan *path analysis* dapat mengetahui pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sarwono dan Budiono (2012:208) tujuan menggunakan analisis jalur diantaranya adalah untuk:

- a. Melihat hubungan antar variabel dengan berdasarkan pada model apriori.
- b. Menerangkan mengapa variabel berkorelasi dengan menggunakan suatu model yang berurutan secara temporer.
- c. Menggambar dan menguji suatu model yang matematis dengan menggunakan persamaan yang mendasarinya.
- d. Mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel tertentu terhadap variabel yang dipengaruhinya.
- e. Menghitung besarnya pengaruh variabel *independent exogenous* atau lebih terhadap variabel *dependent endogenous* lainnya.

Dengan menggunakan *path analysis* dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdaarkan koefisien

beta (β) yang signifikan terhadap jalur. Berikut ini adalah diagram jalur maupun koefisien jalur.



Gambar 3.1 Analisis Jalur

Keterangan :

- $\beta_1 X_1$ = Koefisien jalur pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja
- $\beta_2 X_2$ = Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap stres kerja
- $\beta_3 X_1$ = Koefisien jalur pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan
- $\beta_4 X_2$ = Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- $\beta_5 Z$ = Koefisien jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan

Model analysis jalur dalam penelitian ini dapat diuraikan persamaanya sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_2 X_2 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Keterangan :

- X_1 = Beban Kerja
- X_2 = Lingkungan Kerja
- Z = Stres Kerja
- Y = Kinerja Karyawan
- ε = Variabel Pengganggu

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada saat melakukan analisis linier berganda. Uji asumsi klasik ini digunakan untuk dapat menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian minimum yang berarti model dari regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinearitas

Dengan adanya uji multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji model regresi yang ditemukan dengan adanya korelasi antara variabel bebas atau independent. Model regresi yang baik untuk digunakan seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Ada salah satu cara untuk bisa melihat terjadinya multikolinearitas yaitu menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Apabila ketentuan nilai $VIF < 5$ dan nilai tolerance $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Gujarati dan Porter, 2009:234).

b. Uji Heteroskedastisitas

Dengan adanya uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji model regresi yang terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan yang lain (Ghozali, 2001:139). Untuk memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan pola gambar scatterplot. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya pola pada gambar grafik dimana sumbu X dan sumbu Y diproduksi, ada beberapa dasar dalam pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Apabila titik-titik ada yang berbentuk suatu pola tertentu dengan teratur seperti gelombang, melebar dan menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila titik-titik ada kelihatan jelas dan ada titik-titik yang menyebar dibagian atas dan bagian bawah pada angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada terjadinya heteroskedastisitas.

Apabila dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas, maka tindakan yang harus dilakukan si peneliti ini untuk mengatasi masalah heteroskedastisitas ialah dengan menggunakan cara mentransformasi data-data ke dalam bentuk logaritma.

3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis ialah suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (*Independent Variable*) terhadap variabel terikat (*Dependent Variable*). Pada uji hipotesis ini penelitian menggunakan uji t. Ghazali (2013:83) mengemukakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*Independent Variable*) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (*Dependent Variable*). rumus yang digunakan dalam pengujian signifikan ini adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_1}{s(b)}$$

Keterangan :

- t = Hasil t hitung
- S = Standart eror variabel bebas
- b = Koefisien regresi variabel independent

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.6 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur ini menjelaskan tentang pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui variabel perantara stres kerja (Z). Untuk menguji pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total masing-masing jalur harus diuji signifikan terlebih dahulu. Jalur yang tidak signifikan maka akan diberlakukan *trimming theory* (teori trimming) atau menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Namun jika semua jalur sudah signifikan maka dilakukan perhitungan telah signifikan maka dilakukan perhitungan langsung dan tidak langsung. Adapun langkah-langkah perhitungannya adalah sebagai berikut:

a Menghitung pengaruh langsung (*direct effect* atau DE)

1. Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja

$$DE_{zx1} = X1 \longrightarrow Z$$

2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

$$DE_{zx2} = X2 \longrightarrow Z$$

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

$$DE_{yx1} = X1 \longrightarrow Y$$

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

$$DE_{yx2} = X2 \longrightarrow Y$$

5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

$$DE_{yz} = Z \longrightarrow Y$$

b Menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung (*indirect effect* atau IE)

1) Pengaruh variabel Beban Kerja melalui Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$IE_{yzx1} = x1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja melalui Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$IE_{yzx2} = x2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

c Menghitung pengaruh total (*total effect* atau EI)

1) Pengaruh Beban Kerja melalui Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$TE_{yzx1} = DE_{yx1} + IE_{yzx1}$$

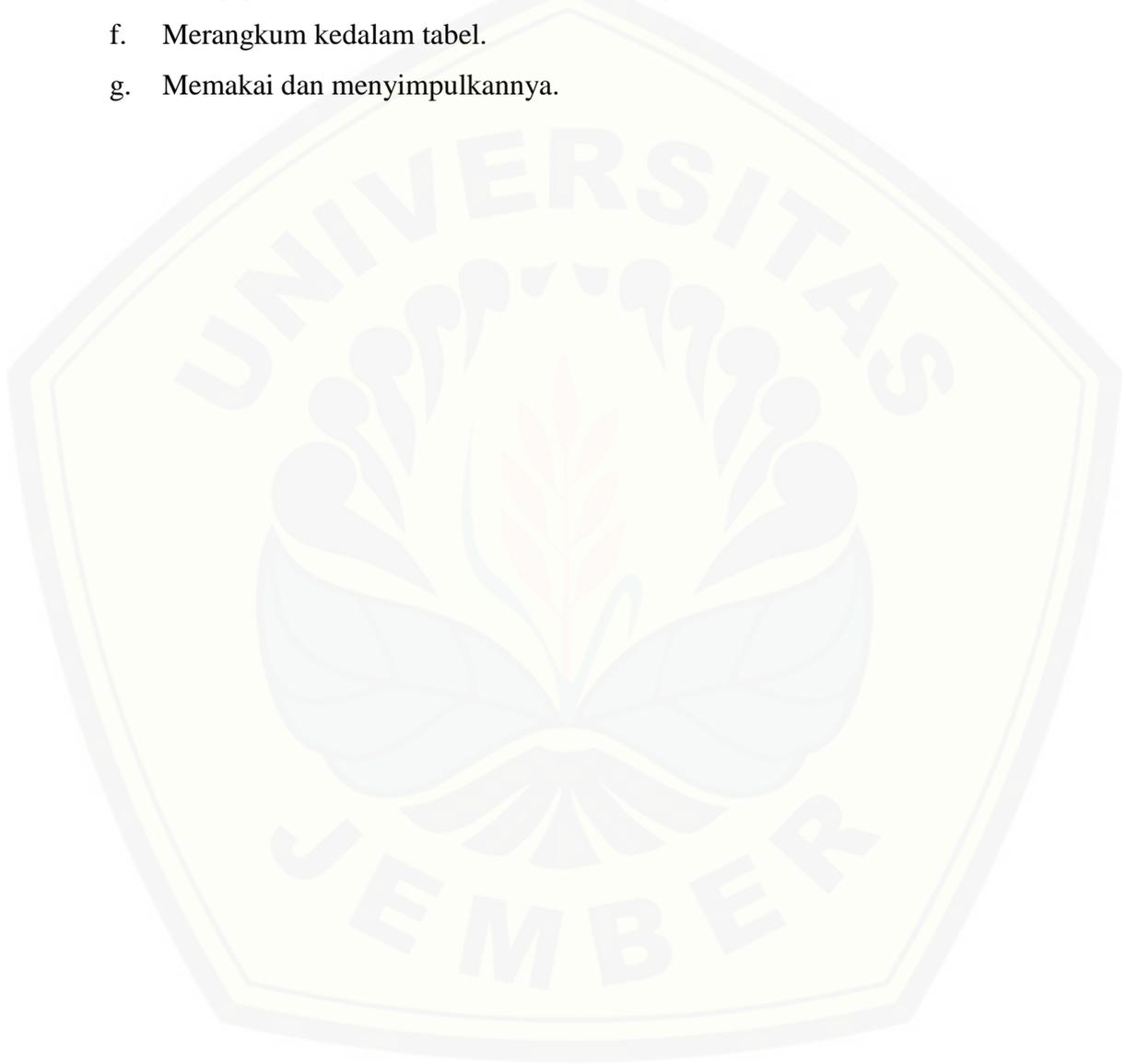
2) Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$TE_{yzx2} = DE_{yx2} + IE_{yzx2}$$

3.8.7 Trimming Theory

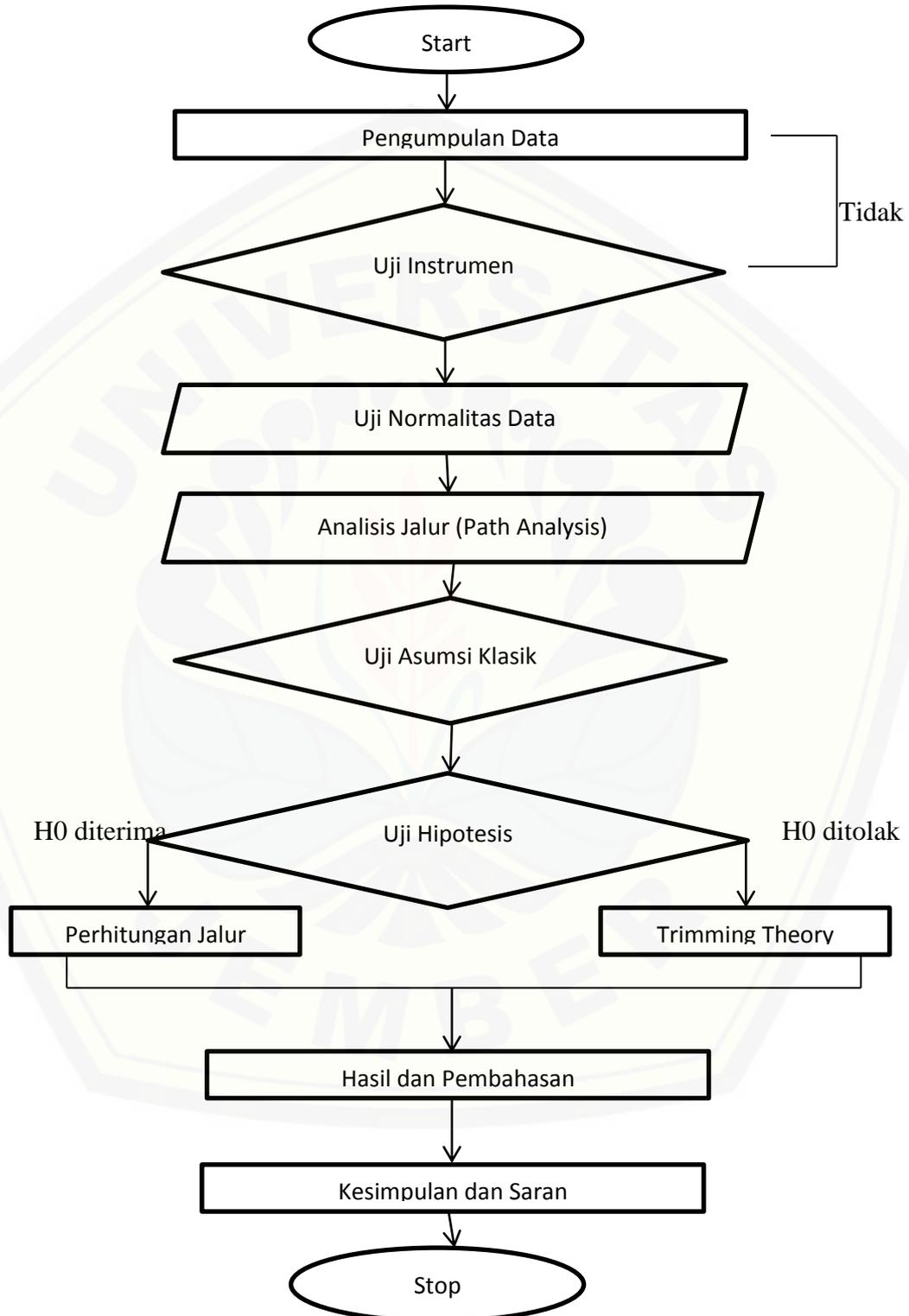
Trimming theory metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model, variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Riduwan, 2008). Model *trimming theory* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Menurut Riduwan (2007:128) langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model *trimming theory* adalah sebagai berikut

- a. Merumuskan persamaan structural.
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
- d. Menghitung secara individual.
- e. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur 3.
- f. Merangkum kedalam tabel.
- g. Memakai dan menyimpulkannya.



3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Start adalah tahap awal atau persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan data bisa dilakukan dengan menggunakan cara mencari data melalui kuesioner dan studi pustaka.
- c. Uji instrumen bisa dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas data. Apabila data yang diuji valid dan reliabel, maka bisa dilakukan dengan analisis regresi berganda. Tahapan ini bisa menggunakan 2 tahapan yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas.
- d. Uji normalitas data bisa dilakukan dengan pengujian terhadap data agar dapat mengetahui variabel-variabel dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.
- e. Analisis jalur (Path Analysis) dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel yang ada.
- f. Uji asumsi klasik yaitu pengolahan data yang telah diregresi dengan menggunakan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
- g. Uji hipotesis adalah uji t yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur yaitu dengan uji t. Apabila pada uji hipotesis H_0 nya diterima maka jalur tersebut harus dihilangkan, kemudian dihitung kembali koefisiennya dari jalur baru (tanpa jalur yang signifikan) sehingga memperoleh hipotesis H_0 ditolak.
- h. Hasil dan pembahasan adalah tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
- i. Kesimpulan dan saran yaitu suatu tahapan dimana penarikan dan kesimpulan dari analisis data dan memberikan saran yang sesuai dengan perhitungan.
- j. Stop merupakan berakhirnya dari keseluruhan penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta penjabaran pembahasan terhadap variabel beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- a. Beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja ditunjukkan dengan t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka stress kerja yang dirasakan karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat akan semakin meningkat.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja ditunjukkan dengan t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai negatif mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka stress kerja yang dirasakan karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat akan mengalami penurunan.
- c. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat akan mengalami penurunan.
- d. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat akan mengalami peningkatan.

- e. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat akan mengalami penurunan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak antara lain, yaitu:

- a. Bagi PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat

Bagi pihak perusahaan sebaiknya dapat melakukan evaluasi mengenai beban kerja yang dirasakan karyawan karena karyawan merasa bahwa beban pekerjaan yang harus diembannya pada perusahaan cukup tinggi, hal ini menjadikan karyawan mudah mengalami stress kerja dan menjadikan kinerja karyawan kurang maksimal. Perusahaan juga seharusnya memperbaiki lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan agar karyawan merasa nyaman dan mudah berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target perusahaan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diperbolehkan untuk melihat dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan variabel kinerja karyawan dan juga dapat menambahkan variabel-variabel lainnya seperti variabel komitmen organisasi dan variabel kompensasi yang banyak kemungkinan dapat menunjukkan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apandi Saputra, Seno Andri. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)*.
- Amir, Subagyo. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang*. ORBITH Vol 10 No. 1.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Darwish A.Yousef. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a nonwestern setting. *Personal Review*, Vol 29 Iss: 5 pp. 567-592.
- Diana, Sulianti. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 11 No 1.
- Edy, Sujana. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH, Vol 2 No 1.
- Fernando, Reinhard, et al. 2017. *Pengaruh beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. Jurnal EMBA Vol 5 No 2.
- Herrianto, R. 2010. *Keselamatan Kerja*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Ivancevich M. John, Konopaske, Robert, dan Matteson, T Michael. 2007. *Organizational Behavior and Management*. Seventh Editions. Terjemahan Jilid 1. Jakarta : Gina Gania, Gelora Aksara Pratama.
- Jewell, L.N, dan Marc Siegal. 2001. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari*. Jakarta :Arcan.
- Koesmowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya grup).
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta :Penerbit Andi.

- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mutiara, Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- M. Zainal Arifin et al. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. No 2.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ranty, Sapitri. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. JOM Fisip Vol. 3 No 2.
- Riduwan. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur Path Analysis*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. 2008. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sariyathi, Ni Ketut. 2007. *Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Kajian teori)*. *Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 12. No. 1. Hal 59-68.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi 1. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : STIE YKPN.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Suwatno, Priansa. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja dan Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada pegawai rumah) <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/249>

www.bprmjm.com/p/profil-mjm.html



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan/karyawati PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat penulisan skripsi untuk menyelesaikan studi S1, saya selaku mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada PT. Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

Berkaitan dengan judul tersebut, saya mohon hormat agar saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dengan jujur dan apa adanya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan menjamin kerahasiaan identitas maupun jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah.

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Shinta Yukitasari

NIM. 150810201062

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki (coret yang tidak perlu)
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Jabatan :
7. Lama Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas saudara (kerahasiaan identitas dijamin oleh peneliti)
2. Pernyataan-pernyataan ini mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada agar peneliti ini mendapat data yang valid.
3. Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban disetiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KUESIONER**Beban Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa kondisi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya tidak sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
3	Saya tidak dapat mencapai target beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kondisi pencahayaan ditempat kerja saya selalu terang					
2	Kondisi tempat kerja saya selalu tidak bising					
3	Saya merasa kondisi tempat kerja saya selalu dalam keadaan bersih					
4	Saya merasa kondisi keamanan di tempat saya bekerja selalu baik					

Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	saya tidak dapat menjalin komunikasi secara baik dengan sesama rekan kerja					
2	saya mudah lelah secara fisik					
3	Saya selalu menunda pekerjaan					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya selalu hadir dengan tepat waktu ditempat kerja sesuai dengan aturan perusahaan					
5	Saya selalu bekerjasama dengan sesama rekan kerja dalam satu tim dengan baik secara maksimal sehingga pekerjaan dapat tersedia dengan tepat waktu					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	1	2	3	X1	1	2	3	4	X2	1	2	3	Z	1	2	3	4	5	Y	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	4	5	4	13	4	4	4	4	16	3	2	2	7	3	4	4	3	4	18	Laki-laki	31 - 40 Tahun	SMA/SMK	4 - 5 tahun
2	2	1	2	5	4	4	3	4	15	4	2	3	9	4	5	5	4	5	23	Perempuan	20 - 30 Tahun	D3	4 - 5 tahun
3	4	4	3	11	2	2	2	2	8	5	4	5	14	2	2	3	1	2	10	Laki-laki	31 - 40 Tahun	SMA/SMK	4 - 5 tahun
4	4	3	2	9	5	5	5	5	20	2	3	3	8	4	3	4	3	4	18	Laki-laki	31 - 40 Tahun	D3	Lebih dari 5 tahun
5	1	1	2	4	5	4	5	4	18	2	2	2	6	4	3	2	4	4	17	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun
6	2	2	1	5	5	4	5	5	19	4	2	2	8	4	3	2	3	4	16	Laki-laki	31 - 40 Tahun	SMA/SMK	4 - 5 tahun
7	2	2	2	6	4	4	4	4	16	2	1	2	5	4	4	4	4	4	20	Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	Lebih dari 5 tahun
8	2	1	2	5	4	5	4	4	17	1	2	1	4	4	4	4	4	4	20	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun
9	1	1	2	4	4	3	3	3	13	2	3	1	6	4	4	3	4	4	19	Laki-laki	Lebih dari 40 tahun	SMA/SMK	4 - 5 tahun
10	3	2	2	7	4	5	4	5	18	2	3	3	8	4	3	4	3	4	18	Laki-laki	31 - 40 Tahun	D3	Lebih dari 5 tahun
11	5	4	4	13	4	4	5	4	17	3	2	4	9	3	4	4	4	3	18	Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	4 - 5 tahun
12	2	3	2	7	2	2	3	2	9	4	5	5	14	2	3	2	3	2	12	Laki-laki	31 - 40 Tahun	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun
13	3	3	2	8	1	2	2	1	6	5	4	5	14	2	3	2	4	3	14	Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun
14	2	4	2	8	4	5	4	4	17	3	2	2	7	4	4	4	4	4	20	Laki-laki	Lebih dari 40 tahun	S1	Lebih dari 5 tahun
15	1	2	1	4	5	5	5	5	20	1	2	3	6	5	5	5	5	5	25	Laki-laki	31 - 40 Tahun	SMA/SMK	4 - 5 tahun
16	5	4	5	14	2	2	3	3	10	5	5	4	14	2	2	3	2	1	10	Perempuan	20 - 30 Tahun	D3	4 - 5 tahun

17	2	2	1	5	5	3	3	4	15	2	2	4	8	3	4	3	4	4	18	Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun
18	1	1	2	4	5	4	5	4	18	3	2	4	9	4	4	4	4	5	21	Laki-laki	Lebih dari 40 tahun	S1	Lebih dari 5 tahun
19	1	2	2	5	3	4	4	3	14	5	4	2	11	3	4	3	4	5	19	Laki-laki	31 - 40 Tahun	SMA/SMK	4 - 5 tahun
20	2	1	1	4	5	5	5	5	20	1	1	1	3	5	5	5	5	5	25	Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	Lebih dari 5 tahun
21	4	3	4	11	1	1	2	2	6	4	5	5	14	2	2	1	1	2	8	Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	4 - 5 tahun
22	2	1	2	5	5	5	4	4	18	2	1	2	5	4	4	4	5	5	22	Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun
23	3	2	2	7	5	4	5	4	18	1	3	2	6	5	5	4	5	4	23	Perempuan	Lebih dari 40 tahun	D3	Lebih dari 5 tahun
24	1	2	1	4	3	4	3	4	14	4	2	2	8	3	4	3	4	4	18	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	4 - 5 tahun
25	1	1	1	3	5	5	5	5	20	1	1	1	3	5	5	5	5	5	25	Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun
26	3	2	3	8	5	5	4	4	18	2	2	2	6	4	4	3	2	3	16	Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun
27	4	4	4	12	2	3	2	1	8	5	4	4	13	2	3	2	2	4	13	Laki-laki	Lebih dari 40 tahun	D3	Lebih dari 5 tahun
28	3	3	2	8	4	5	4	5	18	3	3	2	8	4	3	3	4	3	17	Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	4 - 5 tahun
29	1	2	1	4	4	4	4	4	16	2	2	1	5	4	4	4	4	4	20	Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	4 - 5 tahun
30	2	1	2	5	4	4	3	3	14	4	3	4	11	4	4	4	4	3	19	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun
31	3	1	2	6	4	3	4	3	14	2	3	2	7	4	3	4	4	4	19	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun
32	3	3	2	8	5	3	5	3	16	5	3	2	10	3	4	3	5	3	18	Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	Lebih dari 5 tahun
33	2	2	2	6	4	5	4	5	18	2	3	4	9	3	3	4	4	4	18	Laki-laki	31 - 40 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun

34	4	3	4	11	2	2	3	2	9	4	4	5	13	2	3	2	2	3	12	Laki-laki	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun
35	3	2	2	7	5	4	5	5	19	2	2	3	7	4	5	4	4	4	21	Laki-laki	20 - 30 Tahun	S1	Lebih dari 5 tahun
36	2	2	3	7	3	4	4	3	14	2	2	2	6	5	3	3	4	4	19	Laki-laki	31 - 40 Tahun	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun
37	1	2	2	5	4	3	4	4	15	2	3	3	8	3	4	3	4	4	18	Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	Lebih dari 5 tahun
38	2	2	2	6	4	4	4	4	16	2	2	2	6	3	4	4	4	3	18	Laki-laki	31 - 40 Tahun	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun
39	4	3	3	10	2	1	2	2	7	5	4	5	14	3	2	1	2	2	10	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun



X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	23.1	23.1	23.1
	2.00	13	33.3	33.3	56.4
	3.00	8	20.5	20.5	76.9
	4.00	7	17.9	17.9	94.9
	5.00	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	25.6	25.6	25.6
	2.00	15	38.5	38.5	64.1
	3.00	8	20.5	20.5	84.6
	4.00	5	12.8	12.8	97.4
	5.00	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	17.9	17.9	17.9
	2.00	22	56.4	56.4	74.4
	3.00	4	10.3	10.3	84.6
	4.00	5	12.8	12.8	97.4
	5.00	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	2.00	6	15.4	15.4	20.5
	3.00	3	7.7	7.7	28.2
	4.00	15	38.5	38.5	66.7
	5.00	13	33.3	33.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	2.00	5	12.8	12.8	17.9
	3.00	6	15.4	15.4	33.3
	4.00	15	38.5	38.5	71.8
	5.00	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	12.8	12.8	12.8
	3.00	8	20.5	20.5	33.3
	4.00	15	38.5	38.5	71.8
	5.00	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	2.00	5	12.8	12.8	17.9
	3.00	7	17.9	17.9	35.9
	4.00	16	41.0	41.0	76.9
	5.00	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	12.8	12.8	12.8
	2.00	15	38.5	38.5	51.3
	3.00	5	12.8	12.8	64.1
	4.00	7	17.9	17.9	82.1
	5.00	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	10.3	10.3	10.3
	2.00	16	41.0	41.0	51.3
	3.00	10	25.6	25.6	76.9
	4.00	6	15.4	15.4	92.3
	5.00	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	12.8	12.8	12.8
	2.00	15	38.5	38.5	51.3
	3.00	6	15.4	15.4	66.7
	4.00	7	17.9	17.9	84.6
	5.00	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	17.9	17.9	17.9
	3.00	10	25.6	25.6	43.6
	4.00	17	43.6	43.6	87.2
	5.00	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.3	10.3	10.3
	3.00	12	30.8	30.8	41.0
	4.00	17	43.6	43.6	84.6
	5.00	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	2.00	6	15.4	15.4	20.5
	3.00	11	28.2	28.2	48.7
	4.00	16	41.0	41.0	89.7
	5.00	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.1	5.1	5.1
	2.00	5	12.8	12.8	17.9
	3.00	5	12.8	12.8	30.8
	4.00	21	53.8	53.8	84.6
	5.00	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	2.00	4	10.3	10.3	12.8
	3.00	8	20.5	20.5	33.3
	4.00	19	48.7	48.7	82.1
	5.00	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Lampiran 3. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.713**	.783**	.932**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.713**	1	.646**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	.783**	.646**	1	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39
X1	Pearson Correlation	.932**	.874**	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.753**	.836**	.821**	.933**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	.753**	1	.701**	.814**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	.836**	.701**	1	.779**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39	39
X2.4	Pearson Correlation	.821**	.814**	.779**	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	39
X2	Pearson Correlation	.933**	.896**	.898**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39

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

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z
Z1.1	Pearson Correlation	1	.665**	.585**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39
Z1.2	Pearson Correlation	.665**	1	.677**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39
Z1.3	Pearson Correlation	.585**	.677**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39
Z	Pearson Correlation	.869**	.880**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.613**	.641**	.647**	.661**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y.2	Pearson Correlation	.613**	1	.726**	.752**	.700**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y.3	Pearson Correlation	.641**	.726**	1	.627**	.604**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y.4	Pearson Correlation	.647**	.752**	.627**	1	.666**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y.5	Pearson Correlation	.661**	.700**	.604**	.666**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39
Y	Pearson Correlation	.831**	.882**	.845**	.868**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39

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

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	5

Lampiran 5. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		39	39	39	39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	7.0256	14.9744	8.4359	17.8205
	Std. Deviation	2.93336	4.13895	3.28309	4.18564
Most Extreme Differences	Absolute	.165	.176	.168	.209
	Positive	.165	.112	.168	.096
	Negative	-.126	-.176	-.123	-.209
Kolmogorov-Smirnov Z		1.033	1.100	1.050	1.308
Asymp. Sig. (2-tailed)		.237	.178	.220	.065

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6. Analisis Jalur

a. Jalur I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.732	.717	1.74632

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.803	2	149.901	49.154	.000 ^b
	Residual	109.787	36	3.050		
	Total	409.590	38			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.803	1.750		8.460	.000
	X1	.280	.112	.250	2.494	.017
	X2	-.556	.079	-.701	-7.005	.000

a. Dependent Variable: Z

b. Jalur IIVariables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X1, X2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.761	2.04563

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.282	3	173.094	41.364	.000 ^b
	Residual	146.462	35	4.185		
	Total	665.744	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.401	3.543		5.193	.000
	X1	-.392	.142	-.274	-2.755	.009
	X2	.390	.143	.386	2.729	.010
	Z	-.435	.195	-.341	-2.230	.032

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Uji Multikolinieritas**a. Jalur I**Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.803	1.750		8.460	.000		
X1	.280	.112	.250	2.494	.017	.743	1.346
X2	-.556	.079	-.701	-7.005	.000	.743	1.346

a. Dependent Variable: Z

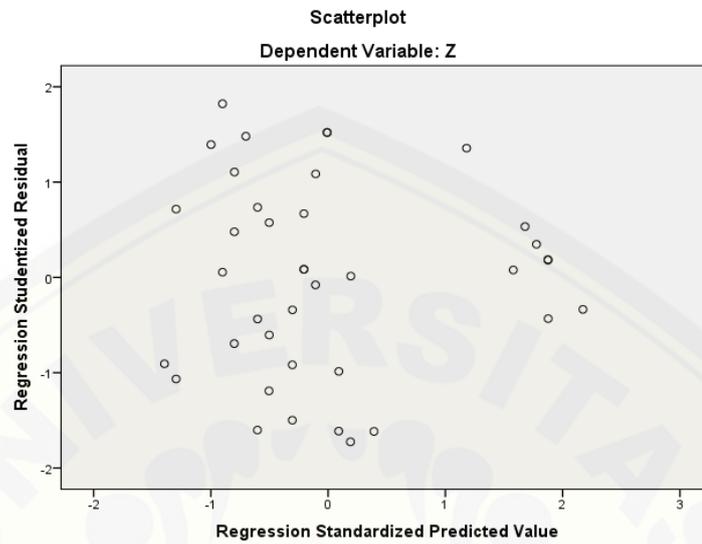
b. Jalur IICoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.401	3.543		5.193	.000		
X1	-.392	.142	-.274	-2.755	.009	.633	1.579
X2	.390	.143	.386	2.729	.010	.314	3.182
Z	-.435	.195	-.341	-2.230	.032	.268	3.731

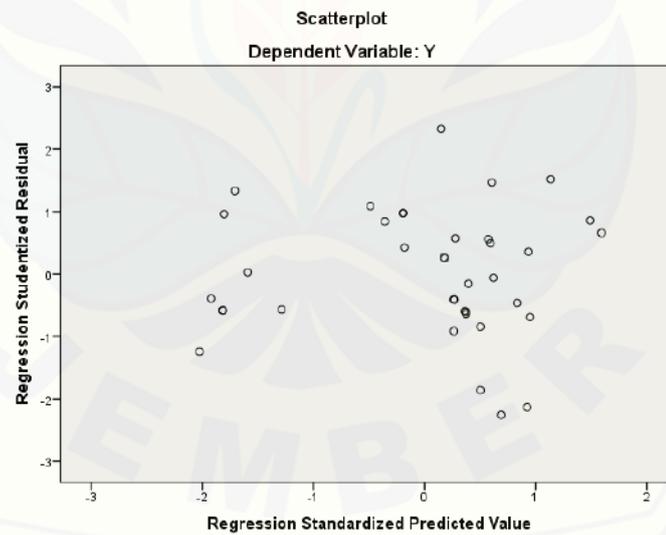
a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Uji Heterokedastisitas

a. Jalur I



b. Jalur II



Lampiran 9. T Tabel

Rumus = $\alpha/2$; $n - k - 1 = 0,05/2$; $39 - 3 - 1 = 0,025$; 35

d.f	<u>$t_{0.10}$</u>	<u>$t_{0.05}$</u>	<u>$t_{0.025}$</u>	<u>$t_{0.01}$</u>	<u>$t_{0.005}$</u>	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35

36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)*

