



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN UD SUMBER
REJEKI JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT TOWARDS
PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AS AN INTERVENING
VARIABLE ON EMPLOYEES UD SUMBER REJEKI JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Febriyanti Khoirunnisa
NIM. 130810201042

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KARYAWAN UD SUMBER
REJEKI JEMBER**

*THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT TOWARDS
PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AS AN INTERVENING
VARIABLE ON EMPLOYEES UD SUMBER REJEKI JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Febriyanti Khoirunnisa

NIM. 130810201042

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Febriyanti Khoirunnisa
Nim : 130810201042
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan UD Sumber Rejeki Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang telah saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik 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 adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 5 Agustus 2017

Yang menyatakan,

Febriyanti Khoirunnisa

NIM. 130810201042

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KARYAWAN UD SUMBER REJEKI JEMBER

Nama Mahasiswa : Febriyanti Khoirunnisa

NIM : 130810201042

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin, M.M.

NIP. 19550919 198503 1 003

Drs. Markus Apriono, MM

NIP. 19640404 198902 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN UD SUMBER REJEKI JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Febriyanti Khoirunnisa

Nim : 130810201042

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

2017

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 : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., OIA
NIP. 197501062000032001 : (.....)

Sekretaris : Wiji Utami, S.E., M.Si
NIP. 197401202000122001 : (.....)

Anggota : Drs. Eka Bambang Gusminto, M.M
NIP. 196702191992031001 : (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi;
2. Kedua orang tua tercinta yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
3. Adik tersayang, Felysia Hana Prastika;
4. Para Guru sejak Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran;
5. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
6. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

Tidak semua yang penting dapat dihitung, dan tidak semua yang dapat
dihitung diperhitungkan.

(Albert Einstein)

Banyak hal yang dapat menjatuhkanmu. Tapi satu-satunya hal yang benar-benar
menjatuhkanmu adalah sikapmu sendiri.

(R.A. Kartini)

Hadiah pertama bagi yang melakukan kebaikan adalah kebaikan.

(Mario Teguh)

Barang siapa yang ingin do'anya terkabul dan terlepas dari kesulitannya, maka
hendaklah ia mengatasi (meringankan) kesulitan/kesusahan orang lain.

(HR. Ahmad)

RINGKASAN

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan UD Sumber Rejeki Jember; Febriyanti Khoirunnisa; 130810201042; 2017; 99 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting dan penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan organisasi, sehingga perlu adanya suatu perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan dapat berfungsi dan hanya dengan sumber daya manusia yang memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi suatu perusahaan akan mencapai produktivitas yang tinggi pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja, dan juga pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan UD Sumber Rejeki Jember. Objek penelitian yaitu karyawan UD Sumber Rejeki Jember. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 52 responden, sehingga sampel penelitian juga sebanyak 52 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, dengan variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, variabel intervening yaitu stres kerja, dan variabel terikat yaitu kinerja. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan sumber data yaitu data primer.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

SUMMARY

The Influence of Workload and Work Environment towards Performance through Work Stress as an Intervening Variable on Employees UD Sumber Rejeki Jember; Febriyanti Khoirunnisa; 130810201042; 2017; 99 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources are one of the most important organizational resources and main drivers of all activities of the organization, so there needs to be a serious attention to the management of human resources. Without the human resources of a company will not be able to function and only with human resources that have a high level of professionalism a company will achieve high productivity as well. This study aims to determine the effect of workload and work environment on work stress, and also the influence of workload, work environment and job stress on employee performance UD Sumber Rejeki Jember. The object of research is the employees of UD Sumber Rejeki Jember. Methods of data collection using questionnaires. The population in this study as much as 52 respondents, so that the sample of research is also as much as 52 respondents. Data analysis method used is path analysis, with independent variable that is work load and work environment, intervening variable that is job stress, and dependent variable is performance. This research uses quantitative data and data source that is primary data.

The results of this study indicate that the workload has a significant positive effect on job stress, and the work environment has a significant negative effect on job stress. While the work load has a significant negative effect on performance, work environment has a significant positive effect on performance, and job stress has a significant negative effect on performance.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan UD Sumber Rejeki Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Markus Apriono, M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., dan Bapak Drs. Eka Bambang Gusminto, M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Diah Yulisetiari, M.Si., selaku dosen pembimbing akademik dan yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
9. Adik tersayang, Felysia Hana Prastika.
10. Terima kasih untuk sahabatku, Rini, Nurul, One, dan Retno atas kebersamaan sejak SMA hingga kuliah tingkat akhir.
11. Teman terbaik, Ma'ruf, Ruri, Takul, Fikri, dan Cempi.
12. Keluarga besar HMJM tersayang, yang telah memberikan pengalaman dan kebahagiaan.

13. Seluruh teman-teman jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah.
14. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menerima segala kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 5 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
RINGKASAN.....	xiii
SUMMARY.....	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Beban Kerja.....	7
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	9
2.1.3 Stres Kerja.....	11
2.1.4 Kinerja.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	16
2.3 Kerangka Konseptual.....	20
2.4 Hipotesis.....	20
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan Penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel.....	24
3.3 Sumber Data.....	24

3.4 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.5 Identifikasi Variabel.....	25
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.6.1 Variabel Independen.....	26
3.6.2 Variabel Intervening.....	27
3.6.3 Variabel Dependen.....	27
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	27
3.7.1 Indikator Skala Pengukuran Variabel.....	27
3.7.2 Keterangan Penilaian Pernyataan Kuesioner.....	28
3.8 Metode Analisis Data.....	28
3.8.1 Uji Instrumen.....	28
3.8.2 Uji Normalitas Data.....	29
3.8.3 Analisis Jalur.....	30
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.8.5 Uji Hipotesis.....	32
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	34
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum.....	36
4.1.1 Profil Singkat Perusahaan.....	36
4.1.2 Pengadaan Tenaga Kerja (<i>Recruitment</i>)	36
4.1.3 Pengadaan Latihan.....	37
4.1.4 Deskripsi Jumlah Karyawan.....	37
4.1.5 Struktur Organisasi.....	38
4.1.6 Tugas-tugas dari Bagian Struktur Organisasi.....	38
4.2 Deskripsi Statistik Data.....	39
4.2.1 Karakteristik Responden.....	39
4.2.2 Deskripsi Variabel Beban Kerja.....	41
4.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	41
4.2.4 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	42
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja.....	43
4.3 Uji Instrumen.....	44
4.3.1 Uji Validitas.....	44
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	45
4.3.3 Uji Normalitas Data.....	45
4.4 Analisis Jalur.....	46
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.5.1 Uji Multikolinieritas.....	47
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	48

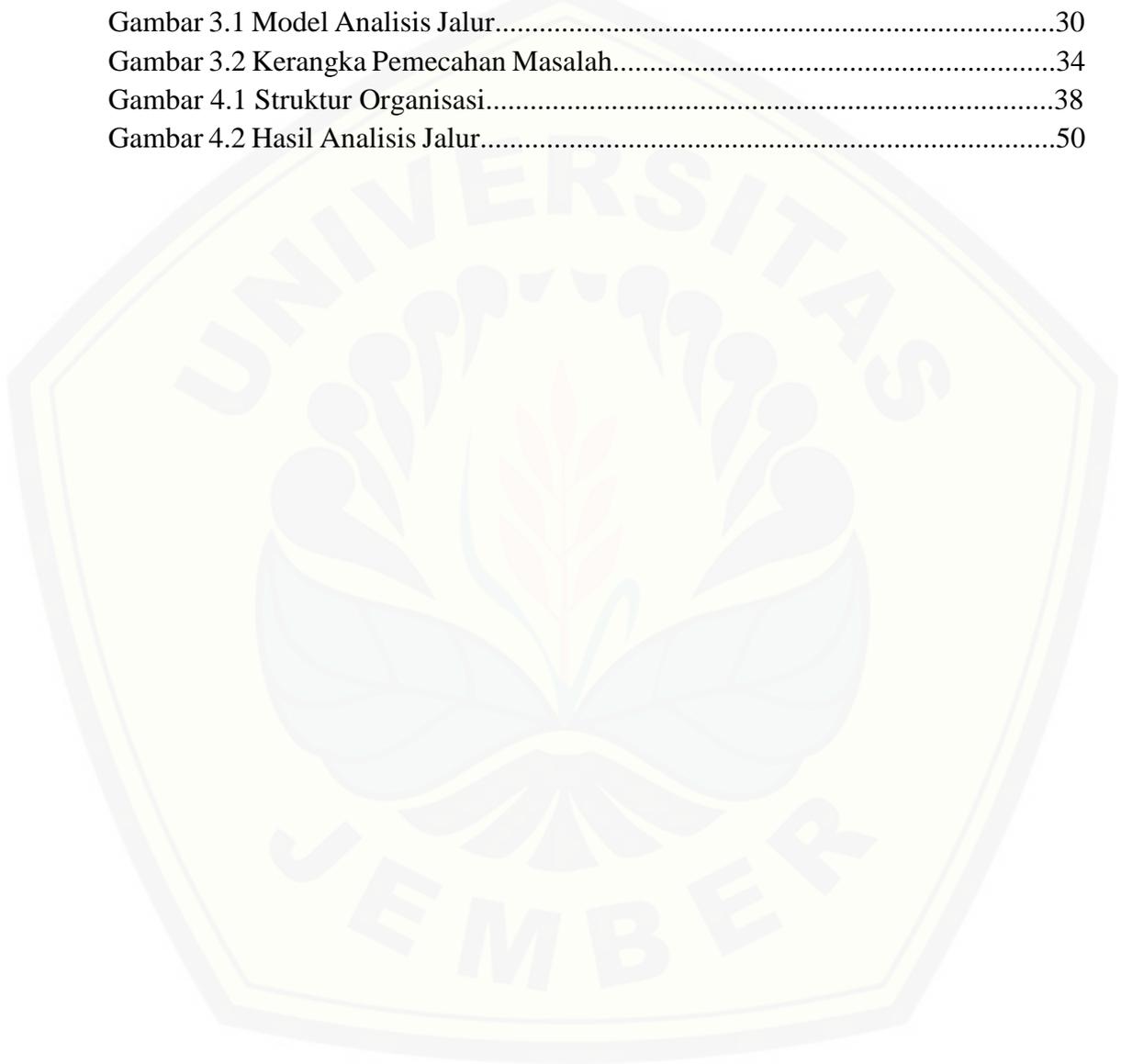
4.6 Uji Hipotesis	49
4.6.1 Uji t.....	49
4.6.2 Menghitung Jalur.....	50
4.7 Pembahasan	51
4.7.1 Pengaruh Langsung.....	51
4.7.2 Pengaruh Tidak Langsung.....	55
4.7.3 <i>Total Effect</i>	55
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	41
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	42
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	46
Tabel 4.11 Hasil Analisis Jalur.....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	48
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Glejser</i>	48
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	30
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 2. Rekapitulasi Data Kuesioner.....	65
Lampiran 3. Hasil Jawaban Responden.....	69
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen.....	74
Lampiran 5. Hasil Analisis Jalur.....	79
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	81
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis.....	83
Lampiran 8. Ttabel.....	84
Lampiran 9. Rtabel.....	85

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2003:10). Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting dan penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan organisasi, sehingga perlu adanya suatu perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan dapat berfungsi dan hanya dengan sumber daya manusia yang memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi suatu perusahaan akan mencapai produktivitas yang tinggi pula (Simamora, 2006:4).

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Menurut Suwatno (2014:251) beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah pekerjaan yang dilakukan (*work underload*). Maka apabila seorang karyawan memiliki beban kerja yang terlalu berat sehingga ia merasa kelelahan tentunya kinerja yang dihasilkan akan menurun karena karyawan tersebut melakukan tugas tidak sesuai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu pembagian beban kerja harus benar-benar dipahami oleh perusahaan agar setiap karyawan memiliki beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja sangat erat. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan, yang tentunya membutuhkan waktu, tenaga yang berakibat menjadi beban. Adanya beban yang dialami karyawan mengakibatkan kinerja menurun.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2009:12) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja sebagai tempat karyawan dalam bekerja di perusahaan serta tempat dalam berinteraksi satu sama lain individu ataupun kelompok dalam organisasi. Karyawan cenderung lebih produktif ketika berada di lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang terjalin dengan karyawan lainnya berjalan lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerjatidak nyaman, dipenuhi dengan kekacauan dan persaingan yang tidak sehat maka karyawan akan mengalami kejenuhan.

Tingkat beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan jenis pekerjaan yang diterima. Selain itu lingkungan kerja yang kurang mendukung dan tidak nyaman bisa saja membuat karyawan cenderung tidak optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedua hal tersebut tidak menutup kemungkinan membuat karyawan mengalami stres kerja. Mengutip pernyataan Suwatno (2014:251) bahwa beban kerja yang dirasakan seorang karyawan dapat merupakan sumber stres. Menurut Mangkunegara (2006:157), stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Lebih lanjut Mangkunegara juga mengungkapkan bahwa stres kerja biasanya tampak seperti emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan gangguan pencernaan. Gejala-gejala yang ditunjukkan tersebut bisa menuntun karyawan untuk melakukan satu atau beberapa tindakan sebagai respon dari apa yang dirasakan karyawan. Satu atau beberapa tindakan tersebut bisa menghasilkan tindakan yang positif maupun negatif. Tindakan positif bisa berupa penanganan yang baik terhadap gejala-gejala tersebut, dan tindakan negatif bisa berupa kondisi karyawan yang semakin terpuruk karena tidak bisa mengatasi gejala-gejala yang dirasakan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa memberikan kenyamanan dan beban kerja yang sesuai

dengan jenis pekerjaan dan jumlah jam kerja yang diberikan agar karyawan agar terhindar dari stres kerja.

UD Sumber Rejeki Jember merupakan salah satu perusahaan dagang terbesar yang berada di kecamatan Ambulu. Seluruh karyawan yang bekerja di Sumber Rejeki Jember merupakan karyawan tidak tetap. Hal ini membuat perusahaan secara konsisten memberikan fasilitas dan pelayanan yang terbaik pula kepada karyawannya agar karyawan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan kinerja yang baik. Selain itu dilakukan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang baik dalam perusahaan agar tetap bekerja dan tidak melakukan pengunduran diri. Fenomena yang terjadi di UD Sumber Rejeki Jember yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal. Hal ini dikarenakan beberapa hal seperti beban kerja yang diberikan kepada karyawan cenderung berat dan membuat karyawan terbebani, bahkan terkadang karyawan harus lembur karena pekerjaan tidak cukup dilakukan dalam jam kerja normal. Begitu pula dengan lingkungan tempat karyawan bekerja, beberapa karyawan mengeluhkan jika sirkulasi udara di beberapa tempat kurang baik karena tidak terdapat jendela, gudang tempat penyimpanan barang yang kurang luas, dan fasilitas tempat parkir yang kurang luas. Hal-hal tersebut menyebabkan karyawan tidak fokus dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kedua hal tersebut menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, seperti tidak fokus bekerja, mengalami kelelahan fisik dan psikis, mencuri kesempatan untuk beristirahat dan lain sebagainya.

Fenomena serupa juga terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur pada tahun 2006 ialah sebagian besar karyawan mengalami stres kerja, hal ini dikarenakan adanya tekanan-tekanan untuk mencapai target perusahaan sehingga kinerja menurun dan karyawan melakukan boikot terhadap perusahaan. Pada tahun 2010 lain halnya pada perusahaan Foxconn Technology yang memproduksi elektronik untuk *Apple*, *Dell* dan *Hewlett-Packard* di Shenzhen, Cina, beban kerja berlebihan yang dilakukan dan tidak sesuai dengan gaji yang diberikan. Hal tersebut menyebabkan beberapa karyawan mengalami stres kerja hingga beberapa karyawan melakukan bunuh diri.

Penelitian terdahulu mengenai fenomena ini telah beberapa kali dilakukan, yang pertama oleh Septianto (2010) dengan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Mega Silfiana (2016) dengan variabel konflik peran ganda, beban kerja, stres kerja dan kinerja serta menggunakan metode analisis jalur yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Pasih Noordiansah (2016) dengan variabel lingkungan kerja dan stres kerja serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fenomena yang terdapat di dalam objek penelitian, maka peneliti melakukan penelitian yang berhubungan dengan beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja. Oleh sebab itu judul penelitian yang dilakukan yaitu "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan UD Sumber Rejeki Jember".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember?
- c. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember?

- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember?
- e. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, antara lain:

- a. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya profesional berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja.
- b. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya yang serupa.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan dalam hal pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

Suwatno (2014:251) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah pekerjaan yang dilakukan (*work underload*). Suwatno juga mengungkapkan bahwa indikator beban kerja antara lain:

- a. Jam kerja efektif, dimana karyawan melakukan pekerjaan pada jam kerja formal dan tidak termasuk jam istirahat.
- b. Latar belakang pendidikan, beban kerja yang diberikan oleh perusahaan menyesuaikan dengan pengetahuan dan kualitas karyawan, biasanya hal ini melihat dari latar belakang pendidikan karyawan.
- c. Jenis pekerjaan yang diberikan, beban kerja yang diterima masing-masing karyawan tentu berbeda tergantung jenis pekerjaan yang dilakukan.

Munandar (2001, 45), mengungkapkan beban kerja merupakan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Munandar (2001:51-54), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

- a. Tuntutan fisik, kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- b. Tuntutan tugas, kerja malam atau *shift* seringkali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Beban kerja terlalu banyak atau sedikit "kuantitatif" yaitu beban yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 2) Beban kerja terlalu banyak atau sedikit "kualitatif" yaitu beban yang timbul akibat merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi yang dimiliki (Munandar, 2001:387).

Rodahl (dalam Jurnal Prihatini 2007:25), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, alat kerja, kondisi kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja seperti lama waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Putra, 2012:22). Indikator beban kerja antara lain:

- a. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, serta pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Alex S Nitisemito (2002:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana Kerja

Suasana kerja yang nyaman dan kondusif membuat karyawan merasa betah saat melakukan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman meliputi pencahayaan yang jelas, sirkulasi udara yang lancar, tidak ada kebisingan.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Salah satu penyebab karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik yaitu terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

c. Tersedia Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap membantu kelancaran pekerjaan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Rivai (2010:165), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Indikator lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Sedarmayanti (2009:12) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2009:12), lingkungan terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik, merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik, merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2009:26), indikator lingkungan kerja diantaranya:

- a. Penerangan/Cahaya
Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak yang mengalami kesalahan, dan pada akibatnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Dekorasi dan Ruang Gerak
Penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam bergerak dan menghindarkan karyawan dari alat-alat yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.
- c. Pewarnaan Ruangan
Warna di tempat kerja dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan.
- d. Suhu Udara
Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau partikel-partikel berbahaya bagi kesehatan tubuh, misalnya debu kayu. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah.
- e. Suara Bising
Kebisingan yaitu bunyi yang mengganggu, tidak disukai, atau tidak dikehendaki oleh telinga. Beberapa pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi

hendaknya dihindarkan dari kebisingan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

f. Keamanan Kerja

Salah satu cara perusahaan untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan menyediakan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

g. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja yang terjalin harmonis dan baik akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Apabila hubungan kerja baik, kinerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

h. Sikap atau Perilaku Karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap suatu objek, peristiwa, atau individu.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

2.1.3 Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2006:157), stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja biasanya tampak seperti emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan gangguan pencernaan. Menurut Handoko (dalam Umar, 2005:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya yang berarti juga mengganggu kinerjanya. Masih menurut Handoko, seseorang dikatakan stres dapat dilihat dari beberapa tanda, antara lain:

- a. Gejala fisik, yaitu nafas memburu, tangan lembab, tubuh merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, letih yang tak beralasan, sakit kepala, gelisah.
- b. Tingkah laku, yaitu perasaan bingung, cemas, sedih, sulit membuat keputusan, sulit berpikir jernih, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan, hilangnya minat terhadap orang lain.
- c. Gejala di tempat kerja, yaitu kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, komunikasi tidak lancar, semangat dan energi menurun.

Stres kerja bisa saja berpengaruh positif, atau dengan kata lain stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif terhadap karyawan dan perusahaan. Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Quick dan Quick (1984) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan bersifat membangun. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat hasil pencapaian yang tinggi
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan bersifat merusak. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit tingkat ketidakhadiran *absenteeism* yang tinggi.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Menurut Luthans (2006:313), stres terjadi karena empat hal utama antara lain:

- a. *Stressor Individual*

Stressor individu merupakan penyebab stres yang berasal dari individu itu sendiri di dalam organisasi.

b. *Stressor* Kelompok

Stressor kelompok merupakan penyebab stres yang berasal dari dalam kelompok kerja di dalam organisasi.

c. *Stressor* Organisasi

Stressor organisasi merupakan penyebab stres yang berasal dari organisasi karyawan itu bekerja.

d. *Stressor* Ekstraorganisasi

Stressor ekstraorganisasi merupakan penyebab stres yang berasal dari luar organisasi, misalnya teknologi, keluarga dan lingkungan sosial.

Robbins (2001:563) mengungkapkan bahwa stress dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan. Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Hadyana (2001:578), dapat dibagi dalam tiga aspek antara lain:

a. Indikator pada psikologis, meliputi:

- 1) Cepat tersinggung
- 2) Tidak komunikatif
- 3) Melamun
- 4) Lelah mental

b. Indikator pada fisik, meliputi:

- 1) Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah
- 2) Mudah lelah secara fisik
- 3) Pusing
- 4) Masalah tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur, sulit tidur)

c. Indikator pada perilaku, meliputi:

- 1) Menunda atau menghindari pekerjaan
- 2) Perilaku sabotase
- 3) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan makan)

2.1.4 Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang artinya hasil kerja dari pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan

secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2006: 67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2006:68), mengungkapkan karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok (Mondy, 2011:257). Sedangkan menurut Dessler (2009:290), penilaian kerja merupakan suatu prosedur mengukur kinerja terkini dari karyawan yang dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada karyawan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang baik. Menurut Werther dan Davis (Suwatno, 2014:197), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- a. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan *demotion*.
- d. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja lebih optimal.
- e. *Career Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

- f. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job-analysis* dan sistem informasi manajemen.
- g. *Staffing Process Deficiencis*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- h. *External Challenges*. Terkadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan, kesehatan dan lain-lain. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan muncul sehingga membantu manajemen personalia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.
- i. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Kinerja seseorang dapat berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan (Annabella, 2013:15):

- a. Kualitas, merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan pada waktu yang diinginkan.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud untuk menaikkan keuntungan.
- e. Komitmen, memiliki arti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.
- f. Kemandirian, memiliki arti bahwa karyawan mampu melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki peran penting karena memiliki variabel-variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu dapat membantu dan dijadikan acuan dalam pelaksanaan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Septianto (2010)	Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan nilai Adjusted R Square dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Pataya Raya Semarang sebesar 4,5%.
2.	Rama Diva Yoga (2014)	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
3.	Anggit Astianto (2014)	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4.	Dadan Danu Wardana Rahmad (2015)	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dilanjutkan ke halaman 17

Lanjutan Tabel 2.1 Halaman 16

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
5.	Tri Suryaningrum (2015)	Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), Stres Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, dukungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, beban kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
6.	Pasih Noordiansah (2016)	Lingkungan Kerja (X), Stres Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Besarnya kontribusi atau pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang sebesar 35,3 %.
7.	Mega Silfiana (2016)	Konflik Peran Ganda (X1), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (Z), Kinerja (Y)	<i>Path Analysis</i>	Konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Septianto (2010), Rama Diva Yoga (2014), Anggit Astianto (2014), Dadan Danu Wardana Rahmad (2015), Tri Suryaningrum (2015), Pasih Noordiansah (2016), dan Mega Silfiana (2016).

Penelitian pertama dilakukan oleh Septianto (2010) dengan variabel-variabel antara lain meliputi Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja

(Y). Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan nilai *Adjusted R Square* dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Pataya Raya Semarang sebesar 4,5%.

Penelitian kedua dilakukan oleh Rama Diva Yoga (2014) dengan variabel-variabel antara lain meliputi Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja (Y). Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Anggir Astianto (2014) dengan variabel-variabel antara lain meliputi Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Dadan Danu Wardana Rahmad (2015) dengan variabel antara lain Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y). Metode analisis yang digunakan adalah *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

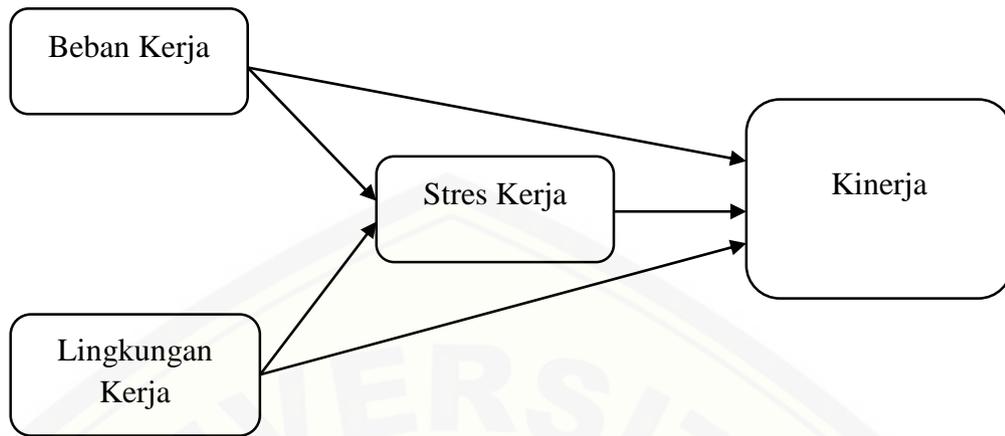
Penelitian kelima dilakukan oleh Tri Suryaningrum (2015) dengan variabel-variabel antara lain meliputi Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), dan Stres Kerja (Y). Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, dukungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, beban kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian keenam dilakukan oleh Pasih Noordiansah (2016) dengan variabel-variabel antara lain meliputi Lingkungan Kerja (X) dan Stres Kerja (Y). Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, yaitu sebesar 35,3 %.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Mega Silfiana (2016) dengan variabel-variabel antara lain meliputi Konflik Peran Ganda (X1), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (Z), dan Kinerja (Y). Metode analisis yang digunakan adalah jalur (*path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini merupakan gambaran umum mengenai pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh lingkungan kerja langsung terhadap stres kerja, pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja, dan pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja sehingga mempermudah peneliti untuk menguraikan secara sistematis pokok permasalahan yang dikaji. Berdasarkan kajian teoritis, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian antara lain:

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Munandar (2001:45), mengungkapkan beban kerja merupakan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Suwatno (2014:251) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2008:157), stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Suryaningrum (2015) pada perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Mega Silfiana (2016) pada karyawan bank Mandiri (Persero) TBK cabang alun-alun Jember menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Alex S Nitisemito (2002:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedarmayanti (2009:12) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Mangkunegara (2008:157), stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tidak selalu bersifat negatif, tetapi ada pula yang bersifat positif. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Pasih Noordiansah (2016) pada perawat rumah sakit Muhammadiyah Jombang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember.

c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Munandar (2001:45), mengungkapkan beban kerja merupakan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Suwatno (2014:251) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2006:67). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja sangat erat. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan, yang tentunya membutuhkan waktu, tenaga yang berakibat menjadi beban. Adanya beban yang dialami karyawan mengakibatkan kinerja menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014) pada karyawan PDAM Surabaya menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Mega Silfiana (2016) pada karyawan bank Mandiri (Persero) TBK cabang alun-alun Jember menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Sedarmayanti (2009:12) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2006:67). Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan tempat berinteraksi karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Septianto (2010) pada karyawan bagian operasional PT Pataya Raya Semarang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan Rama Diva Yoga (2014) pada perawat rumah sakit Panti Wilasa Semarang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember.

e. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Mangkunegara (2008:157) mendefinisikan stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2006:67). Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya yang berarti juga mengganggu kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Septianto (2010) pada karyawan bagian operasional PT Pataya Raya Semarang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, Rama Diva Yoga (2014) pada perawat rumah sakit Panti Wilasa Semarang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Mega Silfiana (2016) pada karyawan bank Mandiri (Persero) TBK cabang alun-alun Jember menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H5 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan secara luas mengenai sebab akibat atau hal-hal yang mempengaruhi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat, dan stres kerja sebagai variabel intervening.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Sumber Rejeki Jember yang berjumlah 52 orang.

Menurut Sugiyono (2012:91) apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan metode *total sampling*. Artinya, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 52 orang.

3.3 Sumber Data

Sumber data merupakan data yang diperoleh berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Data dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, yaitu hasil dari penyebaran kuesioner.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Observasi
Merupakan metode memperoleh data melalui pengamatan fenomena yang ada di objek penelitian, seperti proses, kondisi, kejadian-kejadian atau perilaku karyawan.
- b. Kuesioner
Merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan penelitian untuk memperoleh informasi dan memiliki makna dalam hipotesis yang diuji. Metode penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dengan cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden.
- c. Wawancara
Merupakan metode memperoleh data dengan bertanya secara langsung kepada responden.
- d. Studi Pustaka
Merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan buku dan literatur yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (X), variabel dependen (Y), dan variabel intervening (Z).

- a. Variabel independen atau variabel bebas (X), merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen secara positif maupun negatif, dan tidak tergantung pada variabel lain. Terdapat dua variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).
- b. Variabel dependen atau variabel terikat (Y), merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dan tergantung pada variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja.

- c. Variabel intervening (Z), merupakan variabel perantara yang menghubungkan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini yaitu stres kerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Variabel independen (X) terdiri dari:

- a. Beban kerja (X1)

Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh bagian manajemen UD Sumber Rejeki Jember terhadap karyawannya.

Indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Target yang harus dicapai, perusahaan menerapkan aturan bahwa tiap karyawan harus mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan posisi pekerjaan masing-masing karyawan.
- 2) Kondisi pekerjaan, perbandingan antara beban kerja, variasi kerja, dan kemampuan karyawan.

- b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan UD Sumber Rejeki Jember dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
 - a) Penerangan/cahaya, penerangan yang jelas bermanfaat terhadap keselamatan dan kelancaran karyawan dalam bekerja.
 - b) Dekorasi, penataan dan penempatan alat-alat kerja disesuaikan di masing-masing bagian perusahaan.
 - c) Suara bising, suara bising menghambat karyawan untuk berkonsentrasi dan mengganggu indera pendengaran.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Keamanan kerja, keamanan di tempat kerja dapat dijamin oleh perusahaan dengan menyediakan tenaga keamanan seperti satpam dan tukang parkir.
- b) Hubungan karyawan, hubungan karyawan dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik dan harmonis memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan dan perusahaan.

3.6.2 Variabel Stres Kerja (Z)

Stres kerja yang dialami karyawan UD Sumber Rejeki dikarenakan karyawan terbebani oleh jam kerja yang tidak sesuai, beberapa alat kerja yang kurang baik, terjalin hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, dan lain sebagainya. Indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Indikator pada psikologis, meliputi:
 - 1) Cepat tersinggung
 - 2) Tidak komunikatif
- b. Indikator pada fisik, seperti mudah lelah secara fisik.
- c. Indikator pada perilaku, seperti menunda atau menghindari pekerjaan.

3.6.3 Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan UD Sumber Rejeki Jember. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditentukan perusahaan.
- b. Kuantitas, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditentukan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.
- d. Komitmen, karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

3.7.1 Indikator Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk pengukuran variabel. Dengan menggunakan skala likert berarti bahwa setiap variabel yang akan diukur dijabarkan terlebih dahulu menjadi indikator-indikator yang mewakili variabel. Indikator-indikator tersebut nantinya akan digunakan sebagai tolak ukur pembuatan setiap pertanyaan dalam kuesioner. Pernyataan yang digunakan dapat berupa pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pengukuran variabel menggunakan skala dengan tingkatan pengukuran data berskala ordinal, dengan penilaian sebagai berikut:

- 1) Sangat Setuju (SS) : 5
- 2) Setuju (S) : 4
- 3) Kurang Setuju (KS) : 3
- 4) Tidak Setuju (TS) : 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3.7.2 Keterangan Penilaian Pernyataan Kuesioner

Pernyataan kuesioner yang diberikan kepada responden berjumlah 17 pernyataan yang terdiri dari 4 (empat) variabel, yang dijelaskan seperti berikut:

- 1) Nomor 1 s/d 4 merupakan pernyataan mengenai variabel Beban Kerja (X1)
- 2) Nomor 5 s/d 9 merupakan pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja (X2)
- 3) Nomor 10 s/d 13 merupakan pernyataan mengenai variabel Stres Kerja (Z)
- 4) Nomor 14 s/d 17 merupakan pernyataan mengenai variabel Kinerja (Y)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sarwono, 2006:218). Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dikatakan valid. Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai koefisien korelasi *pearson product moment* dengan derajat keyakinan sebesar 5%. Pengambilan keputusan ini didasarkan pada hasil pengujian data yang valid apabila nilai korelasi dengan metode *pearson product moment* (rhitung) > rtabel. Rumus *pearson product moment*:

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = nilai indikator variabel

Y = nilai total variabel

n = jumlah data

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu pengukuran yang telah dilakukan dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien model *Cronbach Alpha* (Arikunto, 2013: 213). Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,60 (Prayitno, 2010:97). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

k = koefisien rata-rata

r = jumlah variabel bebas

3.8.2 Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalan data dilakukan untuk mengetahui data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Prayitno, 2010:105). Dalam penelitian ini, uji kenormalan data dilakukan dengan *kolmogorov-smirnov test*, dengan derajat keyakinan sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada variabel dengan ketentuan bahwa secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal

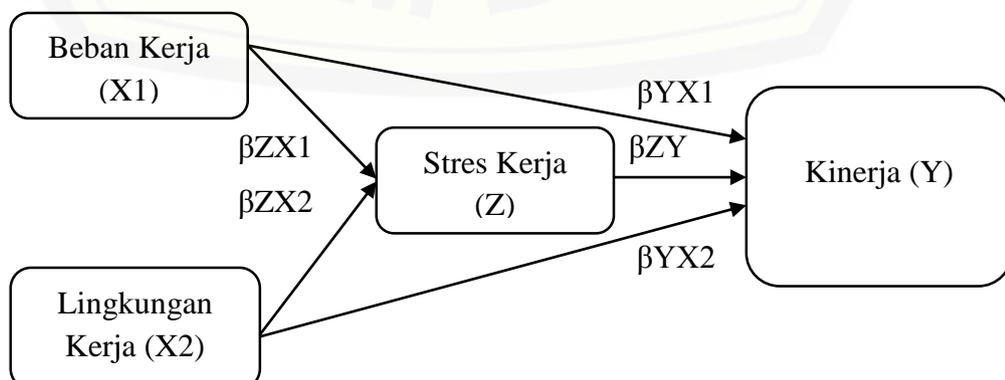
Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.8.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel, dimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung (Sarwono, 2006:1).

Menurut Sarwono (2006:2), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk memenuhi persyaratan berikut:

- Semua variabel berskala interval
- Pola hubungan antar variabel bersifat linier
- Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya
- Model hanya bersifat searah



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Keterangan:

β_{YX1} = Koefisien pengaruh langsung X1 terhadap Y

β_{YX2} = Koefisien pengaruh langsung X2 terhadap Y

β_{ZX1} = Koefisien pengaruh langsung X1 terhadap Z

β_{ZX2} = Koefisien pengaruh langsung X2 terhadap Z

β_{YZ} = Koefisien pengaruh langsung Z terhadap Y

Model analisis jalur disajikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Z = \beta_{ZX1} + \beta_{ZX2} + e1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{YX1} + \beta_{YX2} + \beta_{YZ} + e2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana:

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Z = Stres Kerja

Y = Kinerja

β = Koefisien Variabel Bebas

e = *Measurement Error*

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas digunakan untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dan lainnya. Hal ini dikarenakan dengan adanya multikoliniearitas akan sulit untuk memasukkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Untuk menguji adanya multikoliniearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebasnya, dengan kriteria jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1 maka terdapat multikoliniearitas, sedangkan jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terdapat multikoliniearitas. Menurut Umar (2004:205), jika terjadi multikoliniearitas, cara untuk mengatasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Menghilangkan sebuah atau beberapa variabel bebas
- 2) Pemakaian informasi sebelumnya
- 3) Menambah data baru

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu model terdapat varian yang tidak sama dalam semua pengamatan. Uji yang digunakan adalah uji *glejser*, yaitu dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (Gujarati, 2005:107). Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Dengan kata lain apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian tersebut lolos dari adanya heteroskedastisitas.

3.8.5 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan *variable independent* terhadap *variable dependent*. Langkah-langkah yang dilakukan yaitu:

1) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_\alpha : \beta_i \neq 0$; artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

3) Menghitung Nilai t hitung

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{s_b}$$

Dengan kriteria:

- a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Maka H_0 ditolak dan H_α diterima, artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

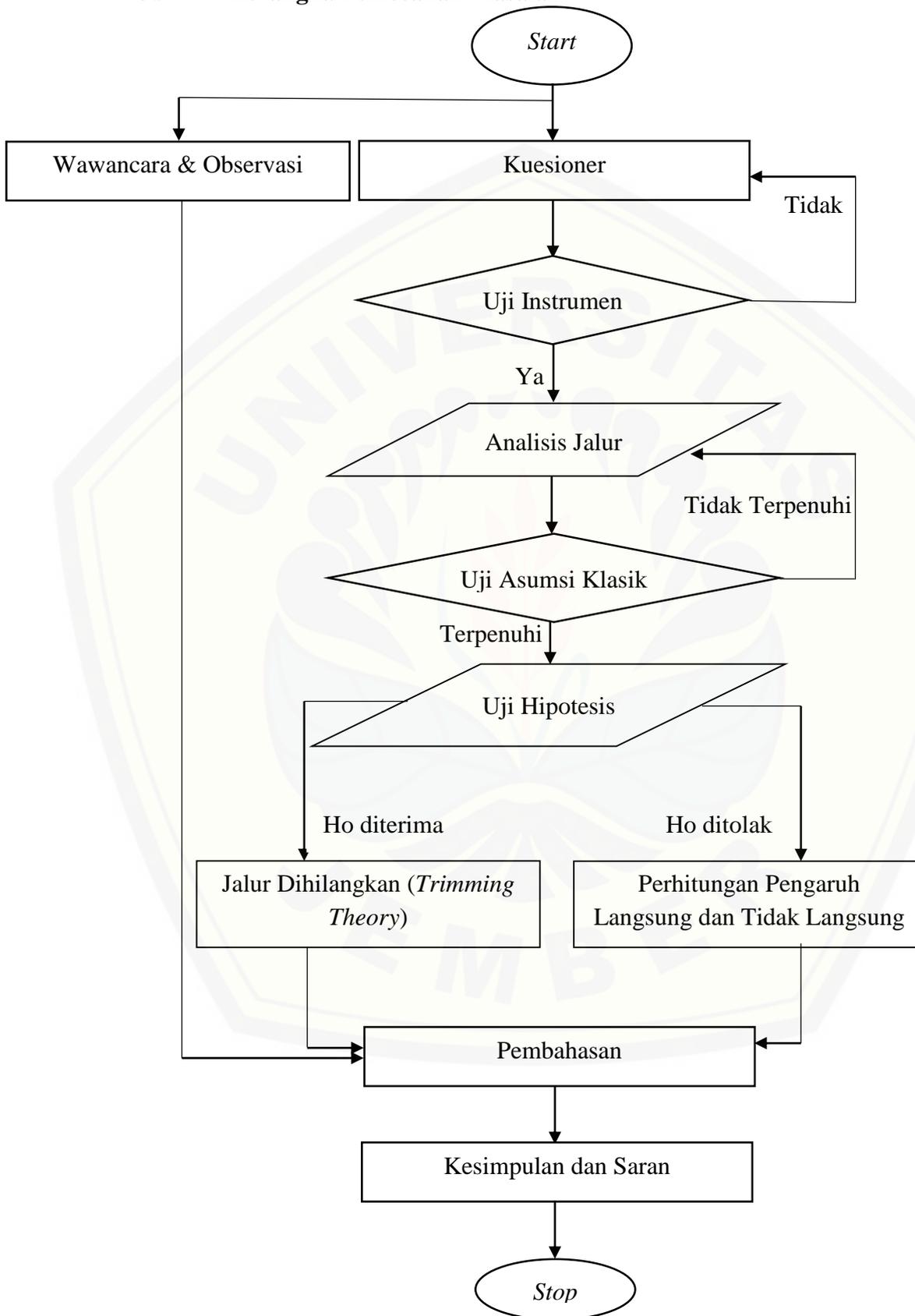
Maka H_0 diterima dan H_α ditolak, artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur pada penelitian menjelaskan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Stres Kerja (Z). Sebelum menghitung jalur, masing-masing jalur akan diuji signifikansinya terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory*, dan apabila jalur sudah signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung. Proses melakukan perhitungan jalur sebagai berikut:

- 1) Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
 - a) Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja
 - b) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja
 - c) Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja
 - d) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
 - e) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja
- 2) Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)
 - a) Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja
 - b) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan:

1. *Start*, merupakan proses awal dalam melakukan penelitian.
2. Pengumpulan Data, merupakan proses mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian melalui kuesioner, wawancara dan studi pustaka.
3. Uji Instrumen, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh valid dan reliabel atau tidak, dan juga untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran tertentu. Jika data tidak valid atau tidak reliabel maka penelitian kembali ke pengumpulan data, jika data valid dan reliabel maka penelitian dilanjutkan ke analisis jalur.
4. Analisis Jalur, merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji Asumsi Klasik, digunakan untuk mengetahui model regresi dengan menggunakan uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika data terdapat multikolinieritas atau terjadi heteroskedastisitas maka penelitian kembali ke analisis jalur. Jika data tidak terdapat multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas maka penelitian dilanjutkan ke uji hipotesis.
6. Uji Hipotesis, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial melalui uji t. Uji t dibagi menjadi dua tahapan yaitu:
 - a. Berdasarkan perhitungan uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan perlu dihilangkan menggunakan *trimming theory*
 - b. Berdasarkan perhitungan uji t, jika terdapat jalur yang signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.
7. Pembahasan, merupakan penjelasan tentang kesesuaian hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu.
8. Kesimpulan dan Saran, menarik kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian.
9. *Stop*, merupakan hasil akhir dari penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- f. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja.
- g. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah stres kerja.
- h. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja.
- i. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja.
- j. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pada karyawan UD Sumber Rejeki Jember yang berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Beban kerja dan lingkungan mempengaruhi stres kerja secara signifikan, begitu pula beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan. Oleh karena itu UD Sumber Rejeki Jember diharapkan dapat

memberikan beban kerja yang sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, dan juga menyediakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga hal tersebut dapat memberikan pengaruh baik kepada perusahaan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel dan indikator-indikator lainnya untuk lebih mengetahui faktor-faktor yang juga dapat mempengaruhi stres kerja dan kinerja. Hal tersebut bertujuan untuk lebih mengetahui permasalahan yang lebih berpengaruh terhadap stres kerja maupun kinerja, sehingga dapat menyempurnakan penelitian yang telah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Karina. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa Se-Kabupaten Jember dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Jember*.
- Anggit Astianto. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya (Studi Kasus pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.3 No.7.
- Annabella Ayu Vidhanti. 2013. “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Jember)”. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Retika Adi Tama.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RT Pineka Cipta.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Dadan Danu Wardana Rahmad. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo”. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Daryanto, 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Lengkap*. Surabaya: Penerbit Apollo.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Duwi Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Gujarati, Damudar. 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Husein Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Husein Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Iin Melindasari. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik. Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra. *Jurnal*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Malayu S.P Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Bandung: Alfabeta.
- Mega Silfiana. 2016. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang Alun-alun Jember". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- MENPAN. 2004. *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*. Keputusan Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004. Jakarta.
- Mondy, Wayne R. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Pasih Noordiansyah. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol.1 No.2.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. 1984. *Organizational Stress and Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Rama Diva Yoga. 2014. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. *Jurnal*.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S.P. 2001. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, J. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septianto. 2010. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT Pataya Raya Semarang”. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tri Suryaningrum. 2015. “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta”. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Kepada,

Yth. Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, maka saya memohon bantuan Saudara/i untuk menjawab daftar pertanyaan dalam kuesioner dengan sejujurnya. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja pada Karyawan UD Sumber Rejeki Jember”. Informasi yang Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan. Atas perhatian dan bantuan Saudara/i dalam menjawab kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Febriyanti Khoirunnisa

130810201042

Lembar Kuesioner

1. Identitas Responden

- Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
Nama :
Jenis Kelamin : Perempuan/Laki-laki* (coret yang tidak perlu)
Umur : tahun

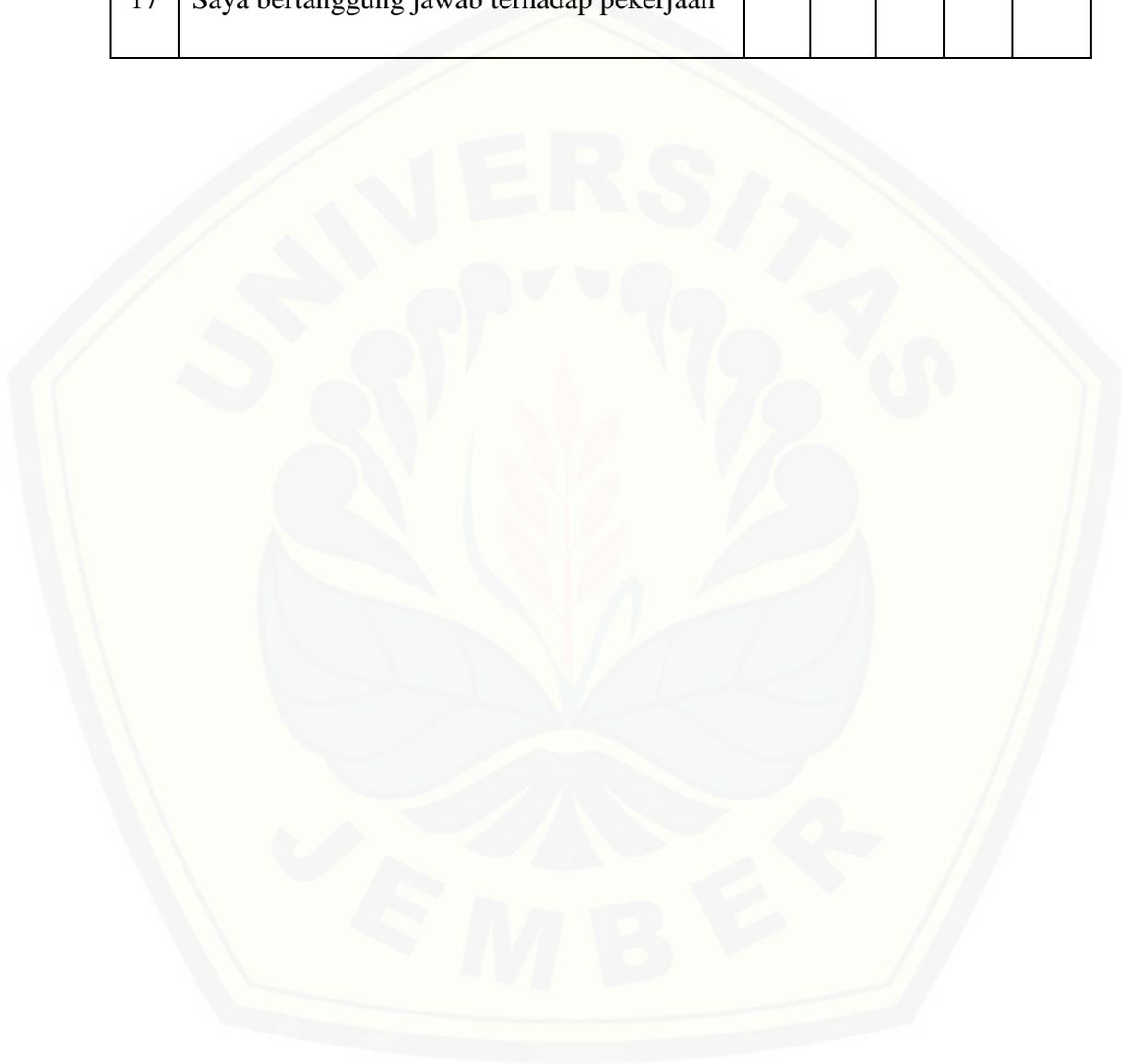
2. Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai keadaan serta kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda centang (\surd) pada pernyataan yang telah disediakan dan dianggap yang paling sesuai.
- c. Setiap jawaban pernyataan akan diberi skor sebagai berikut:
- | | |
|---------------------------|----------|
| Sangat setuju (SS) | : Skor 5 |
| Setuju (S) | : Skor 4 |
| Kurang Setuju (KS) | : Skor 3 |
| Tidak Setuju (TS) | : Skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | : Skor 1 |

DAFTAR PERNYATAAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Standar operasional variabel dalam pekerjaan sudah jelas					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
3	Beban yang saya terima sesuai dengan kemampuan					
4	Setiap hari saya mengerjakan pekerjaan yang tidak bervariasi					
5	Penerangan dalam ruang kerja dapat memperlancar dalam bekerja					
6	Penataan tata ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja					
7	Tempat saya bekerja terhindar dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi					
8	Keamanan kerja dalam perusahaan terjamin					
9	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja					
10	Meskipun dalam kondisi sibuk saya dapat menjaga emosi					
11	Saya menjalin komunikasi dengan baik dalam kondisi apapun terhadap rekan kerja					
12	Saya tidak mudah lelah secara fisik					
13	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
14	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditentukan					

15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditentukan					
16	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan					
17	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan					



Lampiran 2. Rekapitulasi Data Kuesioner

NO	Beban Kerja					Lingkungan Kerja					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	$\Sigma X1$	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	$\Sigma X2$
1	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	16	4	4	4	5	3	20
4	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	23
5	4	4	4	5	17	3	4	4	5	4	20
6	4	4	4	4	16	4	5	4	4	3	20
7	3	3	4	4	14	4	5	4	4	4	21
8	4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22
9	2	2	3	3	10	3	3	3	3	3	15
10	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	24
11	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	24
12	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	24
13	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	24
14	4	4	4	4	16	2	4	3	3	5	17
15	4	4	4	4	16	5	4	3	3	5	20
16	4	4	3	5	16	5	4	5	5	4	23
17	4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	17
18	4	4	5	5	18	3	4	3	3	5	18
19	4	4	4	4	16	4	2	4	4	4	18
20	4	4	3	4	15	4	2	3	3	5	17
21	4	4	5	4	17	4	2	4	4	4	18
22	3	3	4	4	14	4	4	2	4	4	18
23	5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	21
24	4	4	4	4	16	4	2	4	4	4	18
25	2	4	2	4	12	4	4	4	4	5	21
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21
27	2	4	2	4	12	4	4	4	4	4	20
28	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	20
29	2	4	3	4	13	5	4	4	4	5	22
30	4	4	2	4	14	4	4	4	4	5	21
31	5	5	5	4	19	4	5	5	5	4	23
32	5	4	3	4	16	4	4	3	4	4	19
33	5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24
34	3	3	3	4	13	5	3	3	4	2	17

Dilanjutkan ke halaman 64

Lanjutan lampiran 2 halaman 63

NO	Beban Kerja					Lingkungan Kerja					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	$\Sigma X1$	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	$\Sigma X2$
35	5	5	5	3	18	4	5	5	5	5	24
36	3	2	3	4	12	4	2	3	3	4	16
37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
38	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
40	4	3	3	4	14	4	3	3	3	3	16
41	4	5	4	4	17	4	5	4	5	4	22
42	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	21
43	4	3	4	4	15	4	3	4	5	4	20
44	4	3	4	5	16	4	3	4	5	4	20
45	2	4	4	4	14	4	4	4	4	4	20
46	4	3	3	4	14	4	3	3	4	4	18
47	3	3	3	4	13	4	3	3	3	3	16
48	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	21
49	4	3	4	5	16	4	3	4	3	4	18
50	3	3	4	4	14	2	3	4	3	4	16
51	3	3	4	4	14	4	3	4	3	3	17
52	3	4	4	4	15	2	4	4	4	4	18

NO	Stres Kerja					Kinerja				
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	ΣZ	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	ΣY
1	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
4	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18
5	3	4	4	5	16	3	4	4	5	16
6	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17
7	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17
8	4	5	4	5	18	4	4	4	5	17
9	4	5	3	4	16	3	3	3	4	13
10	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
11	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
12	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
13	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
14	5	5	4	5	19	2	4	4	5	15
15	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18
16	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17
17	4	5	4	4	17	3	4	4	4	15
18	4	4	5	5	18	3	4	5	5	17
19	5	5	4	4	18	4	2	4	4	14
20	4	4	2	5	15	4	2	2	5	13
21	4	4	4	5	17	4	2	4	5	15
22	4	4	2	4	14	4	4	2	4	14
23	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
24	4	4	2	4	14	4	4	2	4	14
25	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14
28	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14
29	5	5	4	4	18	2	4	4	4	14
30	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
32	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18
33	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
34	4	4	3	5	16	3	3	3	5	14

Dilanjutkan ke halaman 66

Lanjutan lampiran 2 halaman 65

NO	Stres Kerja					Kinerja				
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
35	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
36	3	3	4	5	15	3	2	4	5	14
37	4	5	4	5	18	4	4	4	5	17
38	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18
39	4	5	4	5	18	4	4	4	5	17
40	3	3	4	5	15	4	3	4	5	16
41	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
42	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17
43	5	5	5	4	19	4	3	5	4	16
44	5	5	5	5	20	4	3	5	5	17
45	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14
46	4	4	4	5	17	4	3	4	5	16
47	3	3	4	5	15	3	3	4	5	15
48	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
49	3	3	3	4	13	4	3	3	4	14
50	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13
51	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
52	4	4	4	3	15	3	4	4	3	14

Lampiran 3. Hasil Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.6	9.6	9.6
	3.00	9	17.3	17.3	26.9
	4.00	29	55.8	55.8	82.7
	5.00	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8
	3.00	12	23.1	23.1	26.9
	4.00	32	61.5	61.5	88.5
	5.00	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.8	5.8	5.8
	3.00	11	21.2	21.2	26.9
	4.00	31	59.6	59.6	86.5
	5.00	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.8	3.8	3.8
	4.00	42	80.8	80.8	84.6
	5.00	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.8	5.8	5.8
	3.00	5	9.6	9.6	15.4
	4.00	39	75.0	75.0	90.4
	5.00	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.6	9.6	9.6
	3.00	10	19.2	19.2	28.8
	4.00	25	48.1	48.1	76.9
	5.00	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	12	23.1	23.1	25.0
	4.00	29	55.8	55.8	80.8
	5.00	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	23.1	23.1	23.1
	4.00	26	50.0	50.0	73.1
	5.00	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	6	11.5	11.5	13.5
	4.00	28	53.8	53.8	67.3
	5.00	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	13.5	13.5	13.5
	4.00	33	63.5	63.5	76.9
	5.00	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	11.5	11.5	11.5
	4.00	25	48.1	48.1	59.6
	5.00	21	40.4	40.4	100.0

Total	52	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.8	5.8	5.8
	3.00	5	9.6	9.6	15.4
	4.00	35	67.3	67.3	82.7
	5.00	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.8	3.8	3.8
	4.00	26	50.0	50.0	53.8
	5.00	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.6	9.6	9.6
	3.00	11	21.2	21.2	30.8
	4.00	27	51.9	51.9	82.7
	5.00	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.7	7.7	7.7
	3.00	11	21.2	21.2	28.8
	4.00	25	48.1	48.1	76.9
	5.00	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.8	5.8	5.8
	3.00	5	9.6	9.6	15.4
	4.00	35	67.3	67.3	82.7
	5.00	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.8	3.8	3.8
	4.00	26	50.0	50.0	53.8
	5.00	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.545**	.537**	.281*	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.043	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.545**	1	.426**	.144	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.309	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.537**	.426**	1	.133	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.346	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.281*	.144	.133	1	.430**
	Sig. (2-tailed)	.043	.309	.346		.001
	N	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.865**	.760**	.770**	.430**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	52	52	52	52	52

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.037	.151	.265	-.041	.384**
	Sig. (2-tailed)		.797	.285	.058	.771	.005
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.037	1	.506**	.502**	.353*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.797		.000	.000	.010	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.151	.506**	1	.665**	.379**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.285	.000		.000	.006	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.265	.502**	.665**	1	.181	.784**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.000		.199	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	-.041	.353*	.379**	.181	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.771	.010	.006	.199		.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.384**	.764**	.812**	.784**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.662**	.374**	-.007	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.963	.000
	N	52	52	52	52	52
Z.2	Pearson Correlation	.662**	1	.354*	-.018	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.900	.000
	N	52	52	52	52	52
Z.3	Pearson Correlation	.374**	.354*	1	.137	.732**
	Sig. (2-tailed)	.006	.010		.333	.000
	N	52	52	52	52	52
Z.4	Pearson Correlation	-.007	-.018	.137	1	.382**
	Sig. (2-tailed)	.963	.900	.333		.005
	N	52	52	52	52	52
Z	Pearson Correlation	.764**	.764**	.732**	.382**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	
	N	52	52	52	52	52

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.249	.210	.123	.685**
	Sig. (2-tailed)		.075	.134	.383	.000
	N	52	52	52	52	52
Y.2	Pearson Correlation	.249	1	.342*	-.041	.688**
	Sig. (2-tailed)	.075		.013	.772	.000
	N	52	52	52	52	52
Y.3	Pearson Correlation	.210	.342*	1	.137	.672**
	Sig. (2-tailed)	.134	.013		.333	.000
	N	52	52	52	52	52
Y.4	Pearson Correlation	.123	-.041	.137	1	.393**
	Sig. (2-tailed)	.383	.772	.333		.004
	N	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.685**	.688**	.672**	.393**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	
	N	52	52	52	52	52

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		52	52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15.5385	19.8654	16.7692	16.0192
	Std. Deviation	2.00452	2.46568	1.71058	1.88378
Most Extreme Differences	Absolute	.226	.137	.169	.179
	Positive	.159	.121	.121	.166
	Negative	-.226	-.137	-.169	-.179
Test Statistic		.226	.137	.169	.179
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147 ^c	.116 ^c	.197 ^c	.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. X – Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.369	1.35853

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.797	2	29.398	15.929	.000 ^b
	Residual	90.434	49	1.846		
	Total	149.231	51			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.031	1.746		4.027	.000
	X1	.230	.110	.269	2.094	.021
	X2	-.310	.089	-.447	-3.477	.001

a. Dependent Variable: Z

b. X, Z – Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.747	.94781

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.860	3	45.953	51.154	.000 ^b
	Residual	43.120	48	.898		
	Total	180.981	51			

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)	-.871	1.405		-.620	.538
	X1	-.361	.080	-.384	-4.514	.000
	X2	.260	.070	.341	3.742	.000
	Z	-.365	.100	-.331	-3.658	.001

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.031	1.746		4.027	.000		
X1	-.230	.110	-.269	-2.094	.021	.747	1.339
X2	.310	.089	.447	3.477	.001	.747	1.339

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.871	1.405		-.620	.538		
X1	-.361	.080	-.384	-4.514	.000	.686	1.458
X2	.260	.070	.341	3.742	.000	.599	1.669
Z	-.365	.100	-.331	-3.658	.001	.606	1.650

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.224	1.108		2.911	.005
	X1	.073	.070	.158	1.042	.303
	X2	-.171	.057	-.457	-1.023	.398

a. Dependent Variable: RES1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.768	.819		2.159	.036
	X1	-.046	.047	-.159	-.986	.329
	X2	-.092	.041	-.390	-1.265	.281
	Z	.088	.058	.259	1.514	.136

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.031	1.746		4.027	.000
	X1	.230	.110	.269	2.094	.021
	X2	-.310	.089	-.447	-3.477	.001

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.871	1.405		-.620	.538
	X1	-.361	.080	-.384	-4.514	.000
	X2	.260	.070	.341	3.742	.000
	Z	-.365	.100	-.331	-3.658	.001

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Ttabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 8. Rtabel

N	The Level of		N	The Level of	
	5%	1%		5%	1%
3	0.99	0.999	38	0.32	0.413
4	0.95	0.990	39	0.31	0.408
5	0.87	0.959	40	0.31	0.403
6	0.81	0.917	41	0.30	0.398
7	0.75	0.874	42	0.30	0.393
8	0.70	0.834	43	0.30	0.389
9	0.66	0.798	44	0.29	0.384
10	0.63	0.765	45	0.29	0.380
11	0.60	0.735	46	0.29	0.376
12	0.57	0.708	47	0.28	0.372
13	0.55	0.684	48	0.28	0.368
14	0.53	0.661	49	0.28	0.364
15	0.51	0.641	50	0.27	0.361
16	0.49	0.623	55	0.26	0.345
17	0.48	0.606	60	0.25	0.330
18	0.46	0.590	65	0.24	0.317
19	0.45	0.575	70	0.23	0.306
20	0.44	0.561	75	0.22	0.296
21	0.43	0.549	80	0.22	0.286
22	0.43	0.537	85	0.21	0.278
23	0.41	0.526	90	0.20	0.267
24	0.40	0.515	95	0.20	0.263
25	0.39	0.505	100	0.19	0.256
26	0.38	0.496	125	0.17	0.230
27	0.38	0.487	150	0.15	0.210
28	0.37	0.478	175	0.14	0.194
29	0.36	0.470	200	0.13	0.181
30	0.36	0.463	300	0.11	0.148
31	0.35	0.456	400	0.09	0.128
32	0.34	0.449	500	0.08	0.115
33	0.34	0.442	600	0.08	0.105
34	0.33	0.436	700	0.07	0.097
35	0.33	0.430	800	0.07	0.091
36	0.32	0.424	900	0.06	0.086
37	0.32	0.418	1000	0.06	0.081