

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan hidup matinya suatu perusahaan. Dewasa ini banyak terjadi perkembangan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Cara kerja di tiap organisasi atau perusahaan atau perusahaan juga mengalami banyak perubahan dan perkembangan, karena itu perusahaan harus dapat memaksimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga dapat mengikuti metode kerja yang dapat mengembangkan kinerja karyawan. Untuk itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, sedangkan menurut Berdanin dan Russel yang dikutip Faustino (2018), Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “Produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya, untuk dapat mengetahui lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli. Menurut Mangkunegara (2017), hasil kinerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah pengorbanan jasa, jamani, dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah *output drive from processes, human or outhewise*, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu, sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Jadi menurut pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Menurut Widyaningrum (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kasmir (2018), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat

bekerja, berupa ruangan, layout, sarana dan prasana yang ada di ruang lingkup organisasi tersebut. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana dan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi hasil kerja para karyawan yang harus diperhatikan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Athar (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur, hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stres dapat berpengaruh terhadap performansi kerja karena stress merupakan energi yang dapat menggerakkan individu dalam mencapai tujuan. Stres yang menjadi kekuatan adalah stres yang bersifat fungsional, artinya stres yang mengangkat isu tentang persoalan yang menghambat tujuan individu maupun tujuan organisasi. Diketahui masalahnya kemudian dicarikan solusi, maka stres akan berdampak pada perbaikan kinerja karyawan. Sebaliknya jika stres terjadi berupa sikap dan tindakan yang menghambat proses pencapaian tujuan organisasi, maka dipastikan stres bersifat disfungsional karena itu berdampak pada tindakan negatif maka perlu dilakukan pendekatan manajemen stres sehingga dapat diarahkan menjadi optimal sesuai dengan harapan individu dan organisasi (Wahyudi, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukakan Amalia (2017) dan Wala (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi stres kerja, maka semakin menurun kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Amriah (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Kantor Bank Sulserbar Cabang Barru, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Sulsebar Cabang Barru.

Beban kerja yang terlalu berat cenderung menyebabkan karyawan bingung dan mengeluh. Perilaku ini menyebabkan karyawan sulit untuk menentukan sikap dalam bekerja. Cain (2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat. Walaupun demikian penulis-penulis lama, seperti Gopher & Doncin (2015) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas memproses informasi. O'Donnell & Eggemeier (2017) menjelaskan definisi yang selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Gopher & Doncin. Keduanya mengemukakan bahwa istilah beban kerja merujuk kepada "seberapa besar dari kapasitas pekerja yang jumlahnya terbatas, yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan". Penelitian Astianto dan Suprihhadi (2017) menemukan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keberadaan LPD khususnya di Desa Adat Tembawu merupakan badan usaha milik desa dimana merupakan lembaga keuangan yang membantu

masyarakat desa adat baik di masa kini maupun di masa depan. Dengan demikian, sepiantas pekerjaannya lebih terpusat pada pelayanan. Dalam posisi ini, yang terpenting adalah terciptanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas. Berikut tabel 1.1 perkembangan Target Laba LPD Desa Adat Tembawu :

Tabel 1.1
Perkembangan Target Laba LPD Desa Adat Tembawu Tahun Berjalan 2021

No.	Bulan	Target Laba	Terealisasi	Presentase (%)
1.	Januari	Rp. 40.700,000,00	Rp. 50.760,000,00	100%
2.	Februari	Rp. 40.700,000,00	Rp. 40.462,000,00	98%
3.	Maret	Rp. 40.700.000,00	Rp. 40.404,000,00	91%
4.	April	Rp. 40.700,000,00	Rp. 50.677,000,00	100%
5.	Mei	Rp. 40.700,000,00	Rp. 50.518,000,00	100%
6.	Juni	Rp. 40.700,000,00	Rp. 40.352,000,00	70%
7.	Juli	Rp. 40.700,000,00	Rp. 50.880,000,00	100%
8.	Agustus	Rp. 40.700,000,00	Rp. 50.674,000,00	100%
9.	September	Rp. 40.700,000,00	Rp. 50.694,000,00	100%
10.	Oktober	Rp. 40.700,000,00	Rp. 50.736,000,00	100%
11.	November	Rp. 40.700,000,00	Rp. 50.885,000,00	100%
12.	Desember	Rp. 40.700,000,00	Rp. 50.578,000,00	100%
Total Akhir		Rp. 488,400,000,00	Rp. 577,620,000,00	

Sumber: LPD Desa Adat Tembawu (2021)

Labanya dari seluruh LPD Desa Adat Tembawu dilihat dari tabel 1.1 mengalami peningkatan (18,63%) setiap bulannya yang menunjukkan kinerja LPD sangat baik terutama di dalam aspek kredit, namun pada bulan februari, maret, dan juni LPD tidak mencapai target laba yang sudah ditentukan sehingga mengindikasikan terdapat penurunan kinerja karyawan.

Pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 15 orang karyawan LPD Desa Adat Tembawu, Manajemen di LPD Desa Adat Tembawu belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari hubungan dengan rekan dan lingkungan kerja di LPD Desa Adat Tembawu yang mengalami kendala, kendala

yang dimaksudkan yaitu terungkap bahwa suasana kerja dan lingkungan kerja yang menunjukkan adanya konsekuensi stres yang potensial pada organisasi dalam konteks *negative*, diantaranya yaitu berupa hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, dan terdapat tekanan dari atasan, serta sedikit terganggu dengan fasilitas kerja yang ada, jaringan internet yang cukup lambat. Selain itu, beban kerja karyawan pada LPD juga sangat tinggi sehingga sering karyawan bekerja melebihi jam kerja normal. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami stres dan kondisi kesehatan karyawan tidak terjaga. Hal seperti ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga semangat kerja karyawan hanya dalam bentuk memenuhi kewajiban untuk melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil observasi pada LPD Desa Adat Tembawu terkait dengan kinerja karyawan LPD, menunjukkan adanya indikasi kinerja karyawan LPD belum optimal. Hal ini dapat diukur dari tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan yang disajikan dalam Tabel 1.2

UNMAS DENPASAR
Tabel 1.2

Beban Kerja Karyawan Dilihat Dari Data Absensi Pada LPD Desa Adat Tembawu

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Total Hari Kerja
Januari	38	10	5	10	24
Februari	38	4	3	2	24
Maret	38	6	13	4	25
April	38	4	-	-	25
Mei	38	2	-	2	22
Juni	38	5	2	1	25
Juli	38	1	3	4	25
Agustus	38	-	2	2	24
September	38	4	7	1	22
Oktober	38	2	1	-	26
November	38	9	5	2	25
Desember	38	2	4	2	26
Total		49	42	20	293

Sumber: LPD Desa Adat Tembawu (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang terlambat dan tidak hadir menyebabkan pekerjaan yang akan membawa dampak buruk pada karyawan lain karena menimbulkan lebih banyak pekerjaan yang dapat menjadi beban bagi karyawan lain atau menyebabkan pekerjaan penting yang seharusnya diselesaikan menjadi terbengkalai.

Hasil penelitian dari Sudiartha (2020) implikasi hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, implikasinya adalah kondisi kantor dan ruangan harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong, hasil penelitian dari Darmadi (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang positif membuat karyawan betah, bahagia, terlibat, dan akhirnya meningkatkan loyalitas mereka, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2020) hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung, artinya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi, dkk (2020) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020) dengan judul Pengaruh Stres kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu stress kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya stres kerja membuat karyawan tertekan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka.

Penelitian oleh Asriani (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan penelitian oleh Putri, dkk (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pantoloan, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan akan semakin baik pula kinerja pegawai di Puskesmas Pantoloan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Tembawu?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang sumber daya manusia.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan dimasa yang akan datang secara efektif dan efisien.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi (*attribution theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1972-1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara-cara tertentu (Robbins, 2017). Teori atribusi menyatakan bahwa apabila individu- individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal (Robbins, 2017). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri, sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi.

Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan. Perilaku yang ada bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti, lingkungan tempat bekerja, stress kerja dan beban kerja yang ada di dalam organisasi itu sendiri.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, sedangkan menurut Berdanin dan Russel (2018), Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “Produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya, untuk dapat mengetahui lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2017), hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah pengorbanan jasa, jamani, dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah *output drive from processes, human or outhewise*, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu, sedangkan junerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi

karyawan atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2017) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, antara lain:

- 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

3. Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sastrohadiwiryono (2018) menyatakan sebagai alat ukur atau indikator untuk menilai kinerja karyawan adalah:

- 1) Kuantitas dan kualitas pekerjaan, yaitu terpenuhinya kuantitas dan standar kualitas yang telah ditentukan.
- 2) Kerapian pekerjaan, yaitu kerapian dalam artian bersih dan baik dilihat.

- 3) Pengalaman, yaitu ketelitian dalam bekerja yang dapat dilihat dari tampilan produk.
- 4) Kesesuaian, yaitu kesesuaian hasil dengan desain yang telah ditetapkan.
- 5) Ketepatan waktu, yaitu hasil yang dapat diselesaikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan.

Hal ini dilakukan dengan evaluasi yang menggunakan tolak ukur tertentu dengan objektif dan dilakukan secara berkala. Kegiatan dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Penelitian Ardiansyah (2017) menggunakan indikator untuk mengukur kinerja sebagai berikut.

- 1) Kualitas keluaran (*Quality of output*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas atas ketrampilan dan kemampuan karyawan. Aspek ini lebih menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan jumlah output.

- 2) Waktu keluaran (*Timelines of output*)

Merupakan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau sebelum ketentuan waktu, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memilih kinerja baik

3) Tingkat kehadiran (*Presences of work*)

Merupakan asumsi yang digunakan dalam mengukur dan menilai kerja karyawannya dari daftar kehadiran karyawan. Jika kehadiran karyawan dibawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.

4) Efisien pekerjaan yang telah diselesaikan (*Efficiency of work completed*)

Adalah suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi maksud dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan kegiatan organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin.

5) Efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan (*Effectiveness of work completed*)

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika dapat menghasilkan satu unit keluaran (output) yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah disusun.



2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi

sejumlah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kasmir (2018), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, berupa rungan, layout, sarana dan prasana yang ada di ruang lingkup organisasi tersebut.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1) Faktor personal atau individu, meliputi :

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2) Faktor kepemimpinan, meliputi :

Kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3) Faktor tim, meliputi :

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4) Faktor sistem, meliputi :

Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor kontekstual, meliputi :

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019), menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Sudaryo, dkk (2018) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada

dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Dalam hal kebersihan ini diperlakukan tanggung jawab dari semua personel yang ada dalam suatu kantor, baik petugas kebersihan dari instansi maupun semua pegawai yang ada.

2) Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembapan badan. Selain itu, gedung yang mempunya plafon yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang baik daripada yang plafon rendah. Demikian pula luasnya ruangan dengan jumlah karyawan yang sedang bekerja akan memengaruhi pertukaran udara.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

2) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

4) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

5) Hubungan kerja antar rekan kerja

Hubungan kerja antar rekan kerja sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan kinerja karyawan.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi yaitu kerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. Para karyawan pertama perlu belajar mangakui tanda-tanda yang menunjukkkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Menurut Handoko (2018) menjelaskan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang. Menurut Ivanko, dkk (2018) Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Mangkunegara (2017) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan

karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

2. Penyebab Stres Kerja

Stresor adalah penyebab stres, yaitu apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Stres kerja dapat timbul dari dalam organisasi atau dari luar organisasi. Penyebab stres kerja yang sering dirasakan oleh karyawan yaitu pada umumnya berasal dari terlalu banyaknya pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, sehingga timbul perasaan jenuh dan bosan atau pekerjaan tersebut.

Menurut Sopiah (2018) terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu :

1) Lingkungan fisik

Beberapa stresor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

2) Stres karena peran dan tugas

Stresor karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran

yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja.

3) Penyebab stres antarpribadi (*inter-personal stressors*).

Penyebab stres antarpribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.

4) Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Sumber stres yang diasosiasikan sebagai faktor yang menjadi alasan penyebab seorang individu yaitu karyawan mengalami perasaan stres. Dari faktor-faktor stres memunculkan sebuah reaksi oleh individu dan melakukan penilaian atau persepsi terhadap hal tersebut dan terjadilah perasaan stres, namun reaksi atau penilaian individu terhadap sumber stres memiliki perbedaan dengan individu lainnya tergantung dari potensi individu yang dimiliki masing-masing.

Menelusuri tentang stres kerja, maka harus diketahui tentang penyebab terjadinya stres yang berakibat pada kegiatan sehari-hari dan pekerjaan atau stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan yang menghambat dan mengganggu dalam proses sebuah aktivitas pengerjaan yang pada akhirnya menurunkan potensi maksimal dari hasil yang dikerjakan individu. Lim dan

Cho (2018) menyatakan bahwa faktor risiko stres atau stresor adalah seperti karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kurangnya pengawasan, peran kerja, jam kerja panjang, konflik interpersonal, sumber daya yang kurang memadai, sistem penghargaan buruk, struktur atau komunikasi yang kurang dan juga adanya kekerasan dalam kerja. Hal-hal yang menjadi sumber stres akan menghambat proses kerja dan produksi yang maksimal oleh individu.

Menurut Dwiyantri (2022) adanya dua faktor penyebab munculnya stres kerja, yaitu faktor dan faktor personal. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, hubungan dalam lingkungan pekerjaan, sedang faktor personal yaitu tipikal kepribadian, peristiwa pribadi maupun kondisi individu. Penjelasan Dwiyantri tersebut lebih luas, yakni:

1) Tidak adanya dukungan dari lingkungan

Tidak adanya dukungan dari lingkungan yang berarti stres cenderung mudah muncul pada individu yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan. Dukungan ini bisa berupa dukungan dari lingkungan kerja yaitu rekan kerja, atasan, pemimpin. Dukungan dari lingkungan keluarga yaitu orangtua, menantu, mertua, anak, saudara. Dukungan dari luar yaitu teman bermain atau tetangga.

2) Tidak berkesempatan berperan

Tidak berkesempatan dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor meskipun memiliki kewenangan tersebut menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja karena merasa tidak dianggap dan merasa dikucilkan.

3) Pelecehan seksual

Pelecehan seksual yakni kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan, menyentuh bagian tubuh yang paling sensitif, merayu, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.

4) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja berupa suhu panas di lingkungan kerja, terlalu dingin, kurang cahaya atau terlalu terang, sesak secara sirkulasi udara atau sempit yang menyebabkan berkurangnya kenyamanan kerja sehingga memunculkan stres kerja.

5) Manajemen yang tidak sehat

Manajemen tidak sehat yaitu cara pemimpin memperlakukan karyawan seperti pemimpin yang terlalu sensitif, terlalu agresif, atau terlalu ambisius.

6) Tipe kepribadian seseorang

Jenis kepribadian individu menjadi salahsatu faktor penyebab stres karena kepribadian yang kurang sabar dan kurang telaten lebih rawan terkena stres kerja dibanding dengan individu yang memiliki tipe kepribadian sabar dan telaten.

7) Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi yaitu peristiwa yang pernah dialami karyawan berimbas kepada cara individu dalam menerima tekanan dalam kerja seperti peristiwa menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis dalam menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

4. Indikator Stres Kerja

Faktor organisasi sebagai sumber stres potensial menurut (Wibowo 2019) yang dijadikan indikator dalam penilaian stres kerja sebagai berikut :

1) Tuntutan tugas (*Task Demands*)

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.

2) Tuntutan peran (*Role Demands*)

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran ini dapat menimbulkan terjadinya *role ambiguity, role conflict*.

3) Tuntutan antar pribadi (*Interpersonal Demands*)

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi.

4) Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang mengakibatkan suatu ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Sedangkan Gibson, dkk (2019) menyatakan stres kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Tekanan Individu

Terdiri dari konflik peran (*role conflict*), ambiguitas peran (*role ambiguity*), beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak adanya kemajuan karir, minimnya desain pekerjaan.

2) Tekanan Kelompok

Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja

3) Tekanan Lingkungan Fisik

Tekanan tersebut biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperatur yang panas, polusi udara.

4) Tekanan Keorganisasian

Menyangkut sampai sejauh mana pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

Adapun indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2019) :

- 1) Indikator psikologis, meliputi perasaan resah dan gelisah, kecemasan dan ketegangan, mudah marah, kebosanan, hilangnya konsentrasi, hilangnya kreativitas, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental
- 2) Indikator fisiologis, meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, fisik mudah lelah, sakit kepala, sering berkeringat, gangguan pernafasan dan gangguan tidur.
- 3) Indikator perilaku, meliputi menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal, menurunnya hubungan dengan rekan kerja dan meningkatnya perilaku negatif.

2.1.5 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarto, 2018). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan berdampak yang tidak baik, yaitu menimbulkan kelelahan secara fisik maupun mental, serta reaksi emosional (Irawati & Carrollina, 2017). Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarto, 2018).

Menurut Sunarto (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan jenuh. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu rendah (under capacity), dan beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity). Demikian

pengertian beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan dalam organisasi yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Harini, dkk (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1) Faktor eksternal. Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

a) Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

b) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2) Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi,

kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3. Indikator Beban Kerja

Tjibrata, dkk. (2017) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut:

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Putra (2018) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

- 1) Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- 2) Kondisi pekerjaan

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

- 3) Penggunaan waktu kerja

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

4) Standar pekerjaan

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

Sedangkan indikator beban kerja menurut Putri dan Handayani (2017) sebagai berikut:

1) Upaya (*Effort*)

Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan.

2) Permintaan mental (*Mental demand*)

Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.

3) Permintaan sementara (*Temporal demand*)

Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.

4) Tingkat frustrasi (*Frustration level*)

Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.

5) Kinerja (*Performance*)

Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel

bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan stres kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 81 orang sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok". Metode penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dan menggunakan instrument kuesioner. Jumlah populasi dan sampel penelitian ini sebesar 128 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X1) terhadap Kinerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian menggunakan kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan stres kerja dan beban kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 128 orang dan menggunakan

Teknik sampling jenuh sebagai sampel serta lokasi penelitian ini berada di PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode ini digunakan metode penelitian asosiatif. “Dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading serpong 120 responden Metode pengumpulan data dan metode analisis data untuk instrumentasi, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi uji-t dan uji-F, Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan stres kerja dan beban kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 120 orang sebagai populasi dan teknik sampling jenuh sebagai sampel serta lokasi penelitian ini berada di Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.

4) Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarta (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. Metode Pendekatan penelitian dengan Diskriptif, Populasi sebanyak 32 orang yang ditentukan dengan menggunakan tehnik sensus. Analisis menggunakan Regresi Linier Berganda, Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji partial (t-test), uji simultan (F-test) dan uji koefisien determinasi (r^2). Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan. Variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan ketiga variabel bebas, kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Implikasi hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasinya adalah, kondisi kantor dan ruangan harus diperhatikan apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan Teknik sensus sebagai

sampel. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian menggunakan kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan stres kerja dan beban kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 32 orang sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 40 orang pegawai di KPPN Bandar Lampung. Data dalam penelitian ini adalah kuesioner berskala Likert. Lalu data dianalisis menggunakan Pengujian Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis dan Pengujian Koefisien Determinasi dan diolah dengan bantuan SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 20.0. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan Teknik sensus sebagai sampel. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan stres kerja dan beban kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 40 orang dan lokasi penelitian ini berada di KPPN Bandar Lampung.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Sondari, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. Penelitian ini didasarkan pada potensi Perkebunan Teh yang berada di Kabupaten Subang, PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari merupakan salah satu perkebunan yang ada di Kabupaten Subang. Setiap perusahaan tentu memiliki Target dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tidak terealisasinya hasil produksi sesuai dengan target yang diharapkan merupakan salah satu permasalahan yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. hal ini diduga disebabkan oleh stres kerja yang tinggi. Stres kerja bisa berpengaruh Terhadap Kinerja, tetapi tidak selalu berdampak negatif ketika individu dapat mengelola stres tersebut maka stres kerja akan bernilai positif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berangkat dari titik tolak permasalahan yang terjadi sehingga penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan survei

untuk menjelaskan mengenai pengaruh stres kerja dan kinerja karyawan. serta instrumen penelitian yang digunakan dengan menyebarkan kusioner dengan jumlah responden sebanyak 73 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambakasari. Dilihat dari hasil analisis bahwa stres kerja berpengaruh sebesar 30,1% terhadap kinerja karyawan. Namun pada saat observasi dilakukan bahwa stres kerja bukan merupakan faktor utama yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan, tetapi iklim kerja yang tidak mendukung dalam proses pekerjaan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan Teknik sensus sebagai sampel. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian hanya menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan lingkungan kerja dan beban kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 73 karyawan dan lokasi penelitian ini berada di PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambakasari.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Amriana (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulserbar Cabang Barru. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh stres kerja dan mengetahui variabel stres kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Bank Sulselbar Cabang Barru sebanyak 52 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan persamaan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Variabel stres individu paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen stres individu sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian hanya menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan lingkungan kerja dan beban kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 52 karyawan dan Teknik sampling sebagai sampel, serta lokasi penelitian ini berada di Bank Sulselbar Cabang Barru.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Dwi, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Penelitian ini bertujuan untuk

membuktikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Faktor yang dianalisis dalam penelitian berupa stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan tetap Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dengan skala Likert. Pengujian kuesioner menggunakan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikoleniaritas, heterokedastisitas, autokorelasi dan linearitas serta tambahan berupa uji validitas dan reliabilitas. Uji tersebut menunjukkan bahwa data tidak terjadi masalah dan bisa di ajukan untuk pengujian regresi. Metode statistik yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian menggunakan disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan lingkungan kerja dan beban kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian

ini menggunakan 63 karyawan dan teknik sampling sebagai sampel serta lokasi penelitian ini berada di Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Cindy, dkk (2020) dengan judul Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Fenomena permintaan masyarakat yang meningkat terhadap barang-barang elektronik dan elektrik, peningkatan stres kerja, komunikasi yang kurang efektif, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman melatarbelakangi penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatory. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian adalah 80 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah stress kerja, semakin baik komunikadi dan lingkungan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian menggunakan komunikasi sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang

menggunakan lingkungan kerja dan stres kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 80 karyawan dan Teknik sampling sebagai sampel serta lokasi penelitian ini berada di PT Indo Prima Nusantara.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020) dengan judul Pengaruh Stres kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan menggunakan teknik analisis berganda. Karyawan yang diteliti pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu yaitu berjumlah 30 orang yang bekerja di Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Hasil penelitian Stres Kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Stres Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan. Simpulan, variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah stres kerja (X1).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian tidak menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi, sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 30 karyawan dan Teknik sampling sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Hamizar (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BPS Maluku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah pegawai BPS Maluku di Ambon. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode survey, data primer yang digunakan berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas kuisioner yang dibagikan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh Koordinator Statistik Kecamatan BPS Kabupaten/Kota se-Maluku yang berjumlah 66 orang. Metode analisis yang digunakan merupakan metode kuantitatif, sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis berganda. Variabel beban kerja dikaji menggunakan 8 indikator dan variabel kinerja menggunakan 6 indikator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai pada organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian hanya menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan lingkungan kerja dan stres kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 66 karyawan dan lokasi penelitian ini berada di BPS Maluku di Ambon.

12) Penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan insentif sebagai variabel moderasi di Puskesmas Pantoloan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek penelitian semua pegawai yang ada di Puskesmas Pantoloan. Pemilihan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 71 responden. Metode penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis pada regresi linear pertama adalah 0,60 atau 60 %, setelah adanya variabel moderasi (insentif) pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut meningkat menjadi 0,95 atau 95 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Diterima sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel insentif (sebagai variabel moderasi) akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan insentif memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Saran yang diberikan adalah agar Puskesmas Pantoloan perlu meningkatkan pemberian insentif yang lebih baik lagi tentang pembagian insentif berdasarkan kinerja karyawan atau berdasarkan beban kerja yang diterima oleh pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan Teknik sensus sebagai sampel. Perbedaan penelitian terdahulu

dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian hanya menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan lingkungan kerja dan stres kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 71 karyawan dan lokasi penelitian ini berada di Puskesmas Pantoloan.

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Raudha Maurika Sari dan Bachruddin Saleh Luturlean (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. Latar belakang penelitian ini adalah adanya permasalahan yang dihadapi oleh Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan terkait beban kerja, disiplin kerjadan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, diantaranya beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Teknik sampling yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik non-probability sampling dan jenis sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 53 karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel beban kerja termasuk dalam kategori baik, pada variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori baik dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada beban kerja dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan disiplin kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan dari Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan lingkungan kerja dan stres kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 53 karyawan dan lokasi penelitian ini berada di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Asriani, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Kuantitatif. Fokus penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga dapat menjalankan pekerjaan dan kegiatannya dengan baik. Dengan adanya peningkatan kinerja

pegawai, pengontrolan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung akan membuat pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang berjumlah 105 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian hanya menggunakan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan stres kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 105 karyawan dan lokasi penelitian ini berada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yaitu Kantor Bupati Tabanan. Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan ini berlokasi di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan. Jumlah sampel sebanyak 76 orang, dengan

menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian menggunakan konflik kerja dan kompensasi kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan lingkungan kerja dan beban kerja, perbedaan selanjutnya terdapat pada jumlah sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 76 karyawan sebagai sampel dan lokasi penelitian ini berada di Kantor Bupati Tabanan.

BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1972-1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara- cara tertentu (Robbins dan Judge 2017). Menurut Tjibrata, dkk (2017) Lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan tingkat produktivitas serta kinerja karyawan, namun penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2020) hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) stress kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stress kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun, penelitian yang dilakukan oleh Sondari, dkk (2018) hasil penelitian menunjukkan stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin teratasi stres kerja maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat. Menurut Irawati dan Carollina (2017) beban kerja yang terlalu berlebihan akan berdampak yang tidak baik, yaitu menimbulkan kelelahan secara fisik maupun mental yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan.. Namun penelitian yang dilakukan oleh Asriani (2018) hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin rendah

kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan fenomena dan gap penelitian, maka dapat dibuat rumusan dari pokok permasalahan seperti apakah lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu.

Penelitian ini dilatar belakangi adanya penurunan kinerja karyawan di LPD dilihat dari tidak tercapainya target laba pada bulan februari, maret, dan juli, selanjutnya lingkungan kerja di LPD Desa Adat Tembawu mengalami kendala. Dengan kondisi seperti itu para karyawan akan mengalami stres dalam bekerja, sehingga semangat kerja karyawan hanya dalam bentuk memenuhi kewajiban untuk melaksanakan tugas. Beban kerja pegawai LPD juga sangat tinggi dilihat dari tingkat absensi dan keterlambatan yang dapat menjadi beban bagi karyawan lain atau menyebabkan pekerjaan penting yang seharusnya diselesaikan menjadi terbengkalai. Berdasarkan fenomena yang sudah dipaparkan lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berpijak dari pemikiran peneliti, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran pada gambar 3.1:

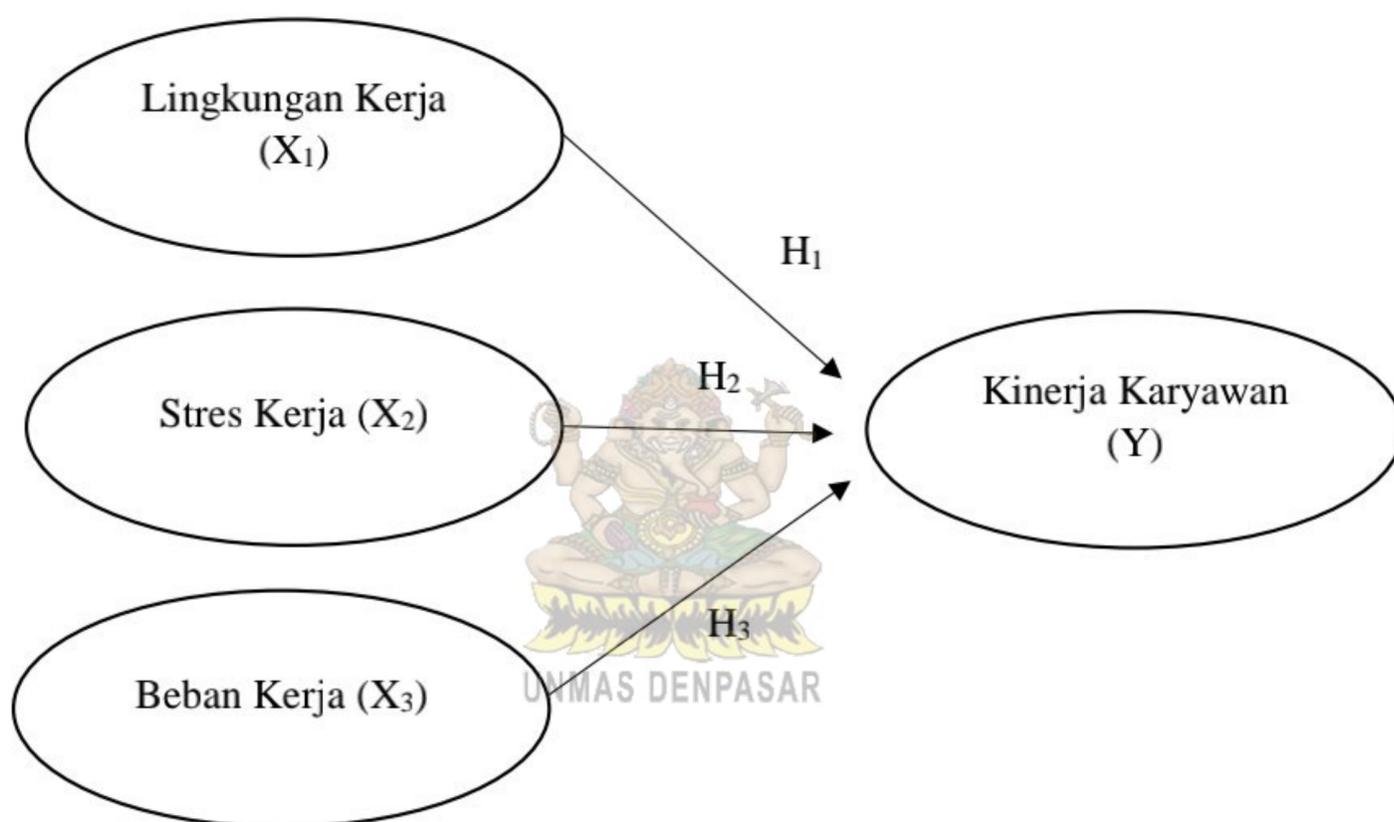
Gambar 3.1
Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti, (2022)

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka, untuk dapat mengetahui lebih rinci mengenai pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan maka dapatlah dibuat secara skematis model penelitian dalam penelitian yang nampak pada gambar 3.2 berikut ini:

Gambar 3.2
Model Penelitian
Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di LPD Desa Adat Tembau



Sumber: Kerangka berpikir penelitian, 2022

3.2 Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji, atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan Pustaka. Muhammad Darwin, dkk, (2021) mengartikan hipotesis sebagai prediksi atas kemungkinan hasil dari suatu penelitian.

3.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama dapat memicu karyawan untuk bekerja secara optimal, lingkungan kerja tidak nyaman dan kurang kondusif berpengaruh kepada kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarta (2020) menunjukkan baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kondisi lingkungan fisik maupun non fisik yang ada di kantor kecamatan akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian dari Darmadi (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang positif membuat karyawan betah, bahagia, terlibat, dan akhirnya meningkatkan loyalitas mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif, artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sbb:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu.

3.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan sesuai dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Cindy, dkk (2020) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Indo Prima Nusantara, artinya stress kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan.

Penelitian yang dilakukan Sulastri dan Onsardi (2020) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya ketika stres kerja tinggi maka kinerja karyawan marketing dan collection akan rendah, ketika stress kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan tinggi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Wahyu, dkk (2018) Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif pada Stasiun Manggarai, artinya jika stres terlalu tinggi, maka kinerja karyawan akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sehingga stres individu sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sbb:

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu

3.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan beban kerja menurut Cain (2017) yang mengadopsi pendapat Gopher & Doncin mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Berdasarkan kedua pendapat di atas jelas bahwa keterbatasan kapasitas karyawan dalam memproses informasi akan menjadi beban bagi karyawan. Karena beban ini akan mempengaruhi cara kerja karyawan maka jelas akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan. Semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Hal ini didukung dari hasil penelitian dari Hamizar (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya beban kerja yang diberikan dengan jumlah ideal yang mempengaruhi output kinerja yang positif pada organisasi yang diteliti. Hasil penelitian dari Sari, dkk (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan disiplin kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan dari Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. Hasil penelitian dari Putri, dkk (2020) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan insentif memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, artinya Puskesmas Pantoloan perlu meningkatkan pemberian insentif yang lebih baik lagi tentang pembagian insentif berdasarkan kinerja karyawan atau berdasarkan beban kerja yang diterima oleh pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sbb:

H₃: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Tembawu, yang beralamat di JL Trengguli Br Tembawu Tenga, Penatih, Denpasar Timur. Alasan mengambil lokasi tempat penelitian yaitu akses tempat yang strategis dan dapat dijangkau atau ditempuh dalam waktu 15 menit dari rumah ke tempat penelitian, selain itu dikarenakan jumlah laba dari LPD Desa Adat Tembawu mengalami peningkatan setiap tahunnya yang menunjukkan kinerja LPD sangat baik terutama di dalam aspek kinerja.

4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Stres kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan kinerja Karyawan (Y).

4.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2019) *Independent Variable* sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, dan antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2019) *Dependent Variable* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Definisi Operasional Variabel

Agar tidak terjadi kesalahan penafsiran tentang variabel yang digunakan dalam penelitian ini, berikut disampaikan definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

4.4.1 Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana dan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi hasil kerja para karyawan yang harus diperhatikan dengan baik. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

2) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan

yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

4) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

5) Hubungan kerja antar rekan kerja

Hubungan kerja antar rekan kerja sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan kinerja karyawan.

4.4.2 Stres kerja (X₂)

Stres 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 berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi tubi. Wibowo (2019) menyatakan bahwa indikator stres kerja sebagai berikut:

1) Tuntutan tugas (*Task Demands*)

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.

2) Tuntutan peran (*Role Demands*)

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran ini dapat menimbulkan terjadinya *role ambiguity*, *role conflict*.

3) Tuntutan antar pribadi (*Interpersonal Demands*)

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi.

4) Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang mengakibatkan suatu ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

4.4.3 Beban kerja (X₃)

Beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan dalam organisasi yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu. Putri dan Handayani (2017) menyatakan bahwa indikator beban kerja sebagai berikut:

1) Upaya (*Effort*)

Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan.

2) Permintaan mental (*Mental demand*)

Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.

3) Permintaan sementara (*Temporal demand*)

Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.

4) Tingkat frustasi (*Frustration level*)

Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.

5) Kinerja (*Performance*)

Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

4.4.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ardiansyah (2017) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Kualitas keluaran (*Quality of output*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas atas ketrampilan dan kemampuan karyawan. Aspek ini lebih menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan jumlah output.

2) Waktu keluaran (*Timelines of output*)

Merupakan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau sebelum ketentuan waktu, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memilih kinerja baik.

3) Tingkat kehadiran (*Presences of work*)

Merupakan asumsi yang digunakan dalam mengukur dan menilai kerja karyawannya dari daftar kehadiran karyawan. Jika kehadiran karyawan dibawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.

4) Efisien pekerjaan yang telah diselesaikan (*Efficiency of work completed*)

Adalah suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi maksud dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan kegiatan organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin.

5) Efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan (*Effectiveness of work completed*)

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika dapat menghasilkan satu unit keluaran (output) yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah disusun.

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Jenis Data

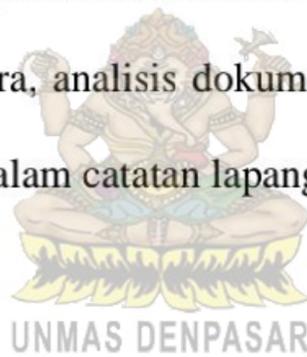
Dalam penelitian ini digunakan jenis data:

1) Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (sugiyono, 2019). Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan Teknik perhitungan matematika atau statistika.

2) Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar (sugiyono, 2019). data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam Teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan.



4.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1) Data primer

Data primer menurut Sugiyono (2019) adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini adalah identitas responden, tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, stres kerja, dan beban kerja.

2) Data sekunder

Data sekunder menurut (Sugiyono (2019) adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah sejarah tingkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas.

4.6 Populasi dan Sampel

4.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan metode sensus, yaitu dimana semua populasi menjadi sampel dari dalam penelitian ini. Jumlah sampel yang diambil untuk mendukung penelitian ini dari jumlah populasi, sehingga dengan demikian jumlah sampel yang diambil berjumlah 38 orang.

4.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode sensus. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang.

4.7 Metode Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi merupakan data yang dikumpulkan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke LPD Desa Adat Tembawu dan mengadakan pencatatan terhadap data yang diperlukan.

2) Metode Wawancara

Metode wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan pegawai untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu yang diberi wewenang untuk memberi data.

3) Kuesioner

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrument kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden dan dijawab sendiri oleh responden tersebut, proses penyebaran kuesioner dibantu oleh tenaga lapangan seperti teman dan saudara.

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner tersebut adalah skala Likert, lima point yang mewakili jawaban atas kuesioner tersebut yaitu:

- | | |
|------------------------|-----|
| 1) Sangat setuju | = 5 |
| 2) Setuju | = 4 |
| 3) Netral | = 3 |
| 4) Tidak Setuju | = 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju | = 1 |

4.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana hubungan atau pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa Adat Tembau, adalah sebagai berikut:

4.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrument penelitian digunakan untuk memperoleh data penelitian. Terlebih dahulu harus diuji dengan uji validitas reabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mencakup seluruh kawasan isi objek yang hendak diukur. Pengujian validitas dalam penulisan ini, menggunakan metode Person Moment, jika nilai koefisien rhitung $> 0,30$ maka item tersebut valid. Jadi untuk memenuhi syarat validitas, maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian harus memiliki koefisien korelasi $> 0,30$. Apabila korelasi antar butir skor dengan total kurang dari $0,30$ maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

Pengujian validitas dalam penulisan ini, menggunakan metode Person Moment, jika nilai koefisien rhitung $> 0,3$ maka item tersebut valid. Jadi untuk memenuhi syarat validitas, maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian harus memiliki koefisien korelasi $> 0,3$ (Ghozali, 2018)

Tabel 4.1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,734	Valid
		X _{1.2}	0,670	Valid
		X _{1.3}	0,484	Valid
		X _{1.4}	0,641	Valid
		X _{1.5}	0,531	Valid
2	Stres Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,914	Valid
		X _{2.2}	0,393	Valid
		X _{2.3}	0,821	Valid
		X _{2.4}	0,900	Valid
		X _{2.5}	0,883	Valid
3	Beban Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,824	Valid
		X _{3.2}	0,479	Valid
		X _{3.3}	0,882	Valid
		X _{3.4}	0,760	Valid
		X _{3.5}	0,498	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,910	Valid
		Y ₂	0,745	Valid
		Y ₃	0,731	Valid
		Y ₄	0,784	Valid
		Y ₅	0,790	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X₁), stres kerja (X₂), beban kerja (X₃), dan kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,30. Jadi variabel lingkungan kerja (X₁), stres kerja (X₂), beban kerja (X₃), dan kinerja karyawan (Y) adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Menurut Ghazali (2018), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal (Ghozali 2018).

Tabel 4.2
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,669	Reliabel
2	Stres Kerja (X_2)	0,844	Reliabel
3	Beban Kerja (X_3)	0,730	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,845	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan masing-masing nilai *cronbach alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

4.8.2 Uji Statistik Deskriptif

Ghozali (2018) menyatakan bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Statistik deskriptif biasanya digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis. Statistik deskriptif dapat menjelaskan variabel-variabel yang terdapat didalam penelitian ini. Statistik deskriptif juga menyajikan ukuran-

ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

4.8.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang dapat digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal adalah dengan melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap model yang diuji. Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi atau probabilitas $<0,05$, maka residual tidak memiliki distribusi normal (Ghozali 2019).

2) Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan variabel *inflation factor* (VIF) jika nilai *tolerance* lebih besar dari 10 persen (0,10) dan VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak multikolinearitas (Nugroho 2017).

3) Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejser*. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute ei* dengan variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute ei*), maka tidak ada heterokedasitas (Ghozali 2019).

4.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda Model ini merupakan model regresi berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu.

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :	Y	= Kinerja
	A	= Konstanta
	b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
	X_1	= Lingkungan Kerja
	X_2	= Stres Kerja
	X_3	= Beban Kerja

4.8.5 Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel x terhadap Y, digunakan rumus koefisien determinasi (R^2) dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi R yang telah dihitung (Nugroho, 2017).

4.8.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi (b_1, b_2 dan b_3), sehingga apakah secara individual pengaruh antara lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah pengujiannya adalah:

- a. Menentukan formulasi hipotesis.

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (LK), stress kerja (SK) dan beban kerja (BK) terhadap kinerja karyawan (KK) pada LPD Desa Adat Tembawu.

$H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (LK), stress kerja (SK) dan beban kerja (BK) terhadap kinerja karyawan

- b. Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=5\%$).

- c. Kriteria pengujian

Jika $\text{Sig.t} < 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $\text{Sig.t} \geq 0,05$ (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- d. Penarikan Kesimpulan Uji

Jika $\text{Sig.t} < 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika $\text{Sig.t} \geq 0,05$ (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Perusahaan

5.1.1 Sejarah LPD Desa Adat Tembawu

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan buah pikiran Gubernur Bali, Prof. Dr. Ida Bagus Mantra. Gagasan mendirikan LPD diilhami keberadaan Lumbung Pitih Nagari (LPN) yang merupakan lembaga simpan pinjam untuk masyarakat adat yang sukses di Padang Sumatera Barat. Dengan mengadopsi konsep sekaa dan desa adat yang telah tumbuh sejak lama di dalam masyarakat Bali, Gubernur Bali kemudian meluncurkan Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Tujuan LPD yakni membantu desa adat dan krama desa adat dalam pembangunan adat, budaya dan agama. Keuntungan LPD direncanakan untuk membangun kehidupan sosial-budaya masyarakat Bali, baik untuk pembangunan fisik maupun nonfisik. Sebagai langkah awal dibuatlah pilot project satu LPD di tiap-tiap kabupaten. Kala itu, dasar hukum pembentukan LPD hanyalah Surat Keputusan (SK) Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Bali No. 972 tahun 1984, tanggal 19 Nopember 1984. Sebagai Implementasi dari Kebijakan Pemerintah Daerah Tingkat I Bali tersebut di atas, maka secara resmi LPD beroperasi mulai 1 Maret 1985. Di setiap kabupaten didirikan sebuah LPD.

5.1.2 Visi dan Misi

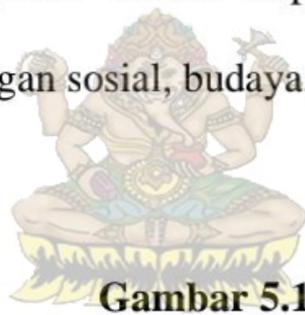
1) Visi

“Membangun LPD, Memberdayakan Desa Adat”

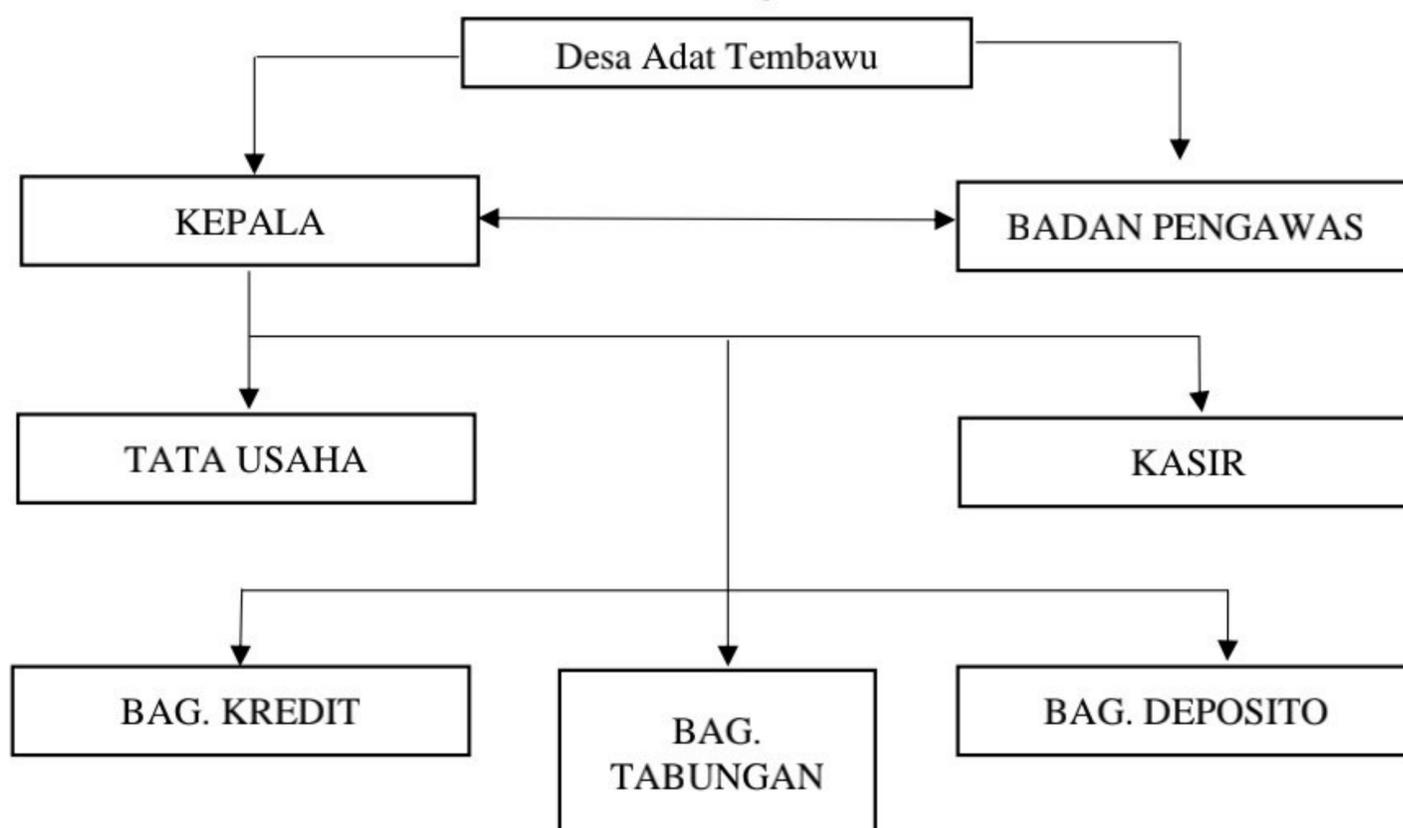
2) Misi

- a) Meningkatkan dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan di desa adat serta sebagai sumber pendapatan desa adat.
- b) Meningkatkan kinerja LPD berdasarkan prespektif keuangan atau pelanggan, proses bisnis internal, pemberdayaan serta pertumbuhan.
- c) Meningkatkan daya saing melalui inovasi produk dan peningkatan efisien untuk dapat menyediakan jasa pelayanan yang berkualitas dan harga yang kompetitif.
- d) Meningkatkan program bisnis kemitraan di desa dalam rangka membantu meningkatkan pendapatan masyarakat.
- e) Meningkatkan peran dalam kepeduliannya terhadap lingkungan terutama lingkungan sosial, budaya, dan religious.

5.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 5.1
Struktur Organisasi



Sumber: LPD Desa Adat Tembawu (2022)

Dalam organisasi ini dijelaskan mengenai tugas-tugas atau fungsi dan perangkat organisasi dalam jabatannya masing-masing. Adapun fungsi dan tugas jabatan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kepala LPD

Mengkoordinir penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran LPD.

2) Badan Pengawas

Mengawasi jalannya kebijakan dan pengelolaan usaha LPD dan membantu pengurus selaku manajemen LPD

3) Tata Usaha

Menerima bukti-bukti dari petugas keliling maupun transaksi di kantor LPD pada hari itu, menyetornya menurut jenis transaksi dan menjumlahkan angka-angka yang ada pada setiap bukti berdasarkan jenis transaksinya.

4) Kasir/Bendahara

- 
- a) Melaksanakan transaksi keuangan
 - b) Mengirim bukti-bukti transaksi simpanan kepada bagian pembukuan.
 - c) Membuat berita acara uang kas

5) Bagian Kredit

Membantu pengurus dalam mengkoordinir kegiatan yang berhubungan dengan prekreditasi dan penyusunan rencana kebutuhan kredit, penggunaan, dan pengawasan kredit LPD

6) Bagian Tabungan

- a) Membuat/membukukan setiap transaksi tabungan
- b) Mensosialisasikan produk LPD kepada karna desa

7) Bagian Deposito

Memeriksa jumlah yang ditabung di dalam bukti tabungan dan memparaf serta cap tabungan nasabah LPD

5.2 Hasil Analisis

5.2.1 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu. Sampel yang diambil sebanyak 38 orang responden, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung. Karakteristik responden dalam penelitian ini ditinjau dari beberapa variabel demografi, yang digambarkan melalui variabel jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin



Tabel 5.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Presentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	16	42,1%
		Perempuan	22	57,9%
Jumlah			38	100%

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di LPD Desa Adat Tembawu, menyatakan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau 42,1% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau 57,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di LPD Desa Adat Tembawu berjenis kelamin perempuan.

2. Usia

Tabel 5.2
Karakteristik Berdasarkan Usia

No.	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Presentase
1.	Usia	20-25	15	39,5%
		26-30	20	52,6%
		31-35	2	5,3%
		>36	1	2,6%
Jumlah			38	100%

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.2 karakteristik responden berdasarkan umur karyawan di LPD Desa Adat Tembawu, menyatakan responden yang berumur 20-25 th sebanyak 15 orang atau 39,5%, yang berumur 26-30 th sebanyak 20 orang atau 52,6%, yang berumur 31-35 th sebanyak 2 orang atau 5,3%, serta yang berumur diatas 35 th sebanyak 1 orang atau 2,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di LPD Desa Adat Tembawu berumur 26-30 th.

3. Pendidikan Terakhir



Tabel 5.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Presentase
1.	Pendidikan	SMA	23	60,5%
		Diploma 1	6	15,8%
		Strata 1	9	23,7%
Jumlah			38	100%

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan di LPD Desa Adat Tembawu, menyatakan responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 23 orang atau 60,5%, yang memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 6 orang atau 15,8%, serta yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang atau 23,7%. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di LPD Desa Adat Tembawu memiliki pendidikan terakhir SMA.

4. Lama Bekerja

Tabel 5.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Presentase
1.	Masa Kerja	<1 Tahun	11	28,9%
		1-3 Tahun	22	57,9%
		>3 Tahun	5	13,2%
Jumlah			38	100%

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu, menyatakan responden yang memiliki lama bekerja <1 th sebanyak 11 orang atau 28,9%, yang memiliki lama bekerja 1-3 th sebanyak 22 orang atau 57,9% serta yang memiliki lama bekerja >3 th sebanyak 5 orang atau 13,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di LPD Desa Adat Tembawu memiliki lama bekerja 1-3 th.

5.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu yang berjumlah 38 responden. Penelitian ini dilakukan dengan mengajukan kuesioner dimana variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 pernyataan, variabel stress kerja terdiri dari 5 pernyataan, variabel beban kerja terdiri dari 5 pernyataan, dan variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 pernyataan. Skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuesioner seperti yang terlihat pada tabel 5.5.

Tabel 5.5
Kriteria Jawaban Kuesioner

Kriteria	Kategori Penilaian
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2017)

1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel 5.6

Tabel 5.6
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Proporsi Persepsi Responden					Skor Total	Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah mendukung aktivitas kerja saya	0	2	5	14	17	160	4,21	Sangat baik
2.	Tempat kerja saya aman dalam bekerja	0	1	3	15	19	166	4,36	Sangat baik
3.	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja	0	0	2	10	26	176	4,63	Sangat baik
4.	Atasan saya selalu memberikan bimbingan terhadap pekerjaan di tempat kerja	2	3	3	12	18	155	4,07	baik
5.	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja	0	0	2	14	22	172	4,52	Sangat baik
Jumlah total Lingkungan Kerja						829	21,79	Sangat Baik	
Rata-rata Lingkungan Kerja						165,8	4,35		

Sumber: Lampiran 3

Tabel 5.6 deskripsi jawaban responden terhadap lingkungan kerja dari 5 pernyataan mengenai lingkungan kerja, pernyataan ketiga ditemukan jumlah rata-rata skor paling tinggi yaitu sebesar 4,63 berarti sangat baik, dan pernyataan keempat ditemukan jumlah rata-rata skor paling rendah yaitu

sebanyak 4,07 berarti baik. Hal ini berarti bahwa karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu berpendapat sangat baik atas lingkungan kerja yang ada untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel stres kerja disajikan pada tabel 5.7

Tabel 5.7
Deskripsi Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan	Proporsi Persepsi Responden					Skor Total	Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Saya merasakan tuntutan tugas terlalu tinggi	4	2	5	13	14	145	3,81	Baik
2.	Saya selalu membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan	1	0	5	12	20	164	4,31	Sangat baik
3.	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	9	2	10	9	8	119	3,13	Cukup baik
4.	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.	6	5	8	11	8	124	3,26	Cukup baik
5.	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan	5	2	7	17	7	133	3,50	Baik
Jumlah total Stres Kerja							685	18,01	Baik
Rata-rata Stres Kerja							137	3,60	

Sumber: Lampiran 3

Tabel 5.7 deskripsi jawaban responden terhadap stres kerja dari 5 pernyataan mengenai stres kerja, pernyataan kedua ditemukan jumlah rata-rata skor paling tinggi yaitu sebesar 4,31 berarti sangat baik, dan pernyataan ketiga ditemukan jumlah rata-rata skor paling rendah yaitu sebanyak 3,13 berarti cukup baik. Hal ini berarti bahwa karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu

berpendapat baik atas stres kerja yang terjadi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel beban kerja disajikan pada tabel 5.8

Tabel 5.8
Deskripsi Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	Proporsi Persepsi Responden					Skor Total	Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	2	2	4	15	15	153	4,02	Baik
2.	Saya sering mendapatkan tekanan secara mental dalam melaksanakan pekerjaan	1	4	7	10	16	150	4,28	Sangat baik
3.	Saya sering mendapatkan pekerjaan yang banyak dengan waktu menyelesaikan yang singkat.	2	3	5	14	14	149	3,92	Baik
4.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan	2	1	6	10	19	157	4,13	Baik
5.	Saya dapat memperoleh hasil kinerja yang baik	0	0	2	18	18	168	4,42	Sangat baik
Jumlah total Beban Kerja						777	20,77	Baik	
Rata-rata Beban Kerja						155,4	4,15		

Sumber: Lampiran 3

Tabel 5.8 deskripsi jawaban responden terhadap beban kerja dari 5 pernyataan mengenai beban kerja, pernyataan kelima ditemukan jumlah rata-rata skor paling tinggi yaitu sebesar 4,42 berarti sangat baik, dan pernyataan

ketiga ditemukan jumlah rata-rata skor paling rendah yaitu sebanyak 3,92 berarti baik. Hal ini berarti bahwa karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu berpendapat baik atas beban kerja yang didapatkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan disajikan pada tabel 5.9

Tabel 5.9
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Proporsi Persepsi Responden					Skor Total	Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1.	Hasil pekerjaan saya secara kualitas selalu memuaskan pimpinan	0	0	6	16	16	162	4,26	Sangat baik
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari pekerjaan sebelumnya	2	1	4	11	20	160	4,21	Sangat baik
3.	Tingkat kehadiran saya sesuai dengan standart hari kerja yang diminta perusahaan	0	0	3	14	21	170	4,47	Sangat baik
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin jika dibutuhkan	0	2	2	16	18	164	4,31	Sangat baik
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0	0	2	11	25	175	4,60	Sangat baik
Jumlah total Kinerja Karyawan						831	21,85	Sangat Baik	
Rata-rata Kinerja Karyawan						166,2	4,37		

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.9 deskripsi jawaban responden terhadap kinerja karyawan dari 5 pernyataan mengenai kinerja karyawan, pernyataan kelima ditemukan jumlah rata-rata skor paling tinggi yaitu sebesar 4,60 berarti sangat baik, dan pernyataan kedua ditemukan jumlah rata-rata skor paling rendah yaitu sebanyak 4,21 berarti sangat baik. Hal ini berarti bahwa karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu berpendapat sangat baik atas kinerja yang sudah dilakukan.

5.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dimana apabila data yang berdistribusi normal ditandai dengan *asympt.sig (2 tailed) > 0,05*. Pada Tabel 5.10 hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,155 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 5.10.

Tabel 5.10
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One Sample Kolmogorov-Smirnov		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,95103672
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,043
	Negative	-,123
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,155
a. test distribution is Normal.		
b. calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran 6

2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variabel inflation factor (VIF) jika nilai tolerance lebih besar dari 10 persen (0,10) dan VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak multikolinieritas (Nugroho 2017), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 5.11 berikut ini.

Tabel 5.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
	B	Std. Error					
1	(Constant)	5,143	3,204	1,605	,118		
	Lingkungan Kerja	,328	,143	2,295	,028	,875	1,143
	Stres Kerja	-,085	,069	-1,240	,023	,959	1,043
	Beban Kerja	,543	,097	5,597	,000	,910	1,099
Independent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber: Lampiran 6

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan model glejser. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolute e_i dengan variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute e_i*), maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali 2019). Pada Tabel 5.12

menunjukkan bahwa semua variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja mempunyai nilai signifikansi yaitu: 0,789; 0,770; dan 0,074 menunjukkan nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5.12.

Tabel 5.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefisiens ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	4,351	1,871		2,326	,026		
	Lingkungan Kerja	-,023	,083	-,047	-,270	,789	,875	1,143
	Stres Kerja	-,012	,040	-,049	-,294	,770	,959	1,043
	Beban Kerja	-,104	,057	-,312	-1,844	,074	,910	1,099

a. Independent Variable: RES2

Sumber: Lampiran 6

5.2.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.13
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,143	3,204		1,605	0,118
Lingkungan Kerja	0,328	0,143	0,269	2,295	0,028
Stres Kerja	-0,085	0,069	-0,139	-1,240	0,223
Beban Kerja	0,543	0,097	0,643	5,597	0,000
R					0,769
R Square					0,591
Adjusted R Square					0,555
Signifikansi					0,000

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah)

Berdasarkan nilai-nilai tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,143 + 0,328X_1 + -0,085X_2 + 0,543X_3$$

Berdasarkan nilai α , β_1 , β_2 dan β_3 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat memberikan informasi bahwa:

- a. $\alpha = 5,143$; yang artinya apabila nilai dari lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan adalah 5,143.
- b. $\beta_1 = 0,328$; artinya semakin baik lingkungan kerja (X_1) maka meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,328.
- c. $\beta_2 = -0,085$; artinya semakin tinggi stres kerja (X_2) maka menurunnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar -0,085.
- d. $\beta_3 = 0,543$; artinya semakin tinggi beban kerja (X_3) maka meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,543.

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh searah, dimana jika semakin baik/tinggi lingkungan kerja dan beban kerja yang ada, maka kinerja karyawan meningkat. Disamping itu, persamaan regresi ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh berlawanan arah, dimana jika semakin tinggi stres kerja yang didapatkan karyawan, maka kinerja karyawan menurun.

1. Uji Koefisien Determinasi (adjusted R²)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel x terhadap Y, digunakan rumus koefisien determinasi (R²) dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang telah dihitung (Nugroho, 2017). Berdasarkan Tabel 5.14, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,555. Dengan demikian besarnya pengaruh pada lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu yaitu sebesar 55,5% sedangkan sisanya $100\% - 55,5\% = 44,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

2. Uji T

Uji hipotesis (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017). Uji hipotesis bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian t-test lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu pada Tabel 5.14 menunjukkan bahwa:

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,295 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,028 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu, sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima.
- b. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,240 serta nilai

signifikan uji t sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- c. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,597 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

5.3 Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Tembawu. Berarti hipotesis 1 diterima. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudiarta (2020), Darmadi (2020), Sunarto, dkk (2020) yang menyatakan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti lingkungan kerja yang bersih dapat meningkatkan produktivitas dan mood dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja mereka.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan Stres Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Tembawu. Berarti hipotesis 2 diterima. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Salah satu penyebab menurunnya performa dari stress kerja adalah karyawan sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja. Hal ini berarti semakin tingginya stress kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cindy, dkk (2020), Sulastri dan Orsandi (2020), Wahyu, dkk (2018) yang menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan menurun jika stress kerjanya tinggi.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Tembawu. Berarti hipotesis 1 diterima. Beban kerja adalah suatu proses yang

dilakukan dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan dalam organisasi yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja dan karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamizar (2021), Sari, dkk (2022), Putri, dkk (2020) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan akan meningkat jika beban kerjanya rendah.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu. Hal ini berarti semakin tingginya beban kerja, namun karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu dan karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

6.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran

6.2.1 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut yaitu:

1. Penelitian ini hanya meneliti Sebagian variabel yang termasuk dalam komponen kinerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja, stress

kerja, beban kerja. Sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Penelitian hanya dilakukan disatu tempat saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

6.2.2 Saran

Saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya adalah:

1. Skor rata-rata pada variabel lingkungan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan ke-4 yaitu “atasan saya selalu memberikan bimbingan terhadap pekerjaan ditempat”. Maka saran yang dapat diberikan adalah LPD Desa Adat Tembawu hendaknya memperhatikan lingkungan kerja dengan meningkatkan hubungan kerja baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan seperti mengadakan *family gathering* setiap 6 bulan atau 1 tahun sekali sehingga kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tembawu akan meningkat.
2. Skor rata-rata pada variabel stres kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan ke-3 yaitu saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja. Maka saran yang dapat diberikan adalah LPD Desa Adat Tembawu diharapkan dapat lebih memperhatikan komunikasi antar karyawan dengan cara menyelesaikan masalah secara *face to face* karena akan meminimalisir salah paham antar rekan kerja dan karyawan dapat

berdiskusi secara mendalam bagaimana cara terbaik menyelesaikan permasalahan tersebut.

3. Skor rata-rata pada variabel beban kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan ke-3 yaitu saya sering mendapatkan pekerjaan yang banyak dengan waktu menyelesaikan yang singkat. Maka saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya LPD Desa Adat Tembawu memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan. Hal ini akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Skor rata-rata pada variabel kinerja karyawan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan ke-2 yaitu saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya. Maka sebaiknya LPD Desa Adat Tembawu dapat menyesuaikan kembali kuantitas pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan karyawan dalam kinerjanya pada LPD Desa Adat Tembawu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, S., Ghozali, S., & Suwarsito, S. (2019). Pengaruh lingkungan dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 2(2), 134-138.
- Amrianah, Herlina. 2019. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru." *Meraja journal* 2.1 (2019), 13-34.
- Annisa Putri Ana Phalis, S. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Kolaboratif Sains*, Volume 03, Nomor 02, 73-76.
- Ardiansyah, W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ikhwan Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Asriani, D., BL, M., dan Abdullah, I. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-59.
- Astianto dan Suprihhadi, Heru. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 3 No. 7
- Athar, H. S. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57-64.
- Aurelia, P. N., dan Edellya, M. 2021. Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, 12(1), 139-150.
- Cindy, C., Purba, P., Wijaya, H., & Anggara, T. (2020). Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara. *Costing : Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 274-281.
- Darmadi, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., & Gebang, A. A. (2021). Metode penelitian pendekatan kuantitatif. *Media Sains Indonesia*.
- Dwiyanti, D. A. A. (2022). Tingkat Stres dan Coping Stres Pada Pedagang di Daerah Wisata Pantai Sanur (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.

- Gibson, A. (2017). *Deep learning: A practitioner's approach*. " O'Reilly Media, Inc."
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 187.
- Hamizar, A. 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Bps Maluku. *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(01), 52-63.
- Handoko, T. H. 2018. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Harini, S., Sudarijati, dan N. Kartiwi. 2018. Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03 (10), 15–22.
- Irawati, R & Carolina, (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Giken Presision Indonesia. *Inobiz : Jurnal Inovasi & Bisnis*, 5(1), 53-58.
- Ivanko, Tomšik, E., Kohut, O., I., Pekárek, M., Bieloshapka, I., & Dallas, P. (2018). Assembly and interaction of polyaniline chains: Impact on electro-and physical–chemical behavior. *The Journal of Physical Chemistry C*, 122(14), 8022-8030.
- Jannah, R. F. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lim, Y.-H., & Cho, Y.-C. (2018). Effects of Job Stress, Fatigue, Burnout, and Job Satisfaction on Turnover Intention among General Hospital Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 19(6), 264–274. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.264>
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang (Doctoral dissertation), 170-183.
- Nugroho, R., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi BPS dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri). *Brawijaya University*, 1267-1278.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., dan Setyowati, T. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 14-31.

- Paramitadewi, K. F. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University), 3370-3397.
- Putra, I. B. K. S. D., dan A. G. Rahyuda. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4 (9), 2491–2506.
- Putri, U. L., & Handayani, N. U. (2017). Analisis beban kerja mental dengan metode NASA TLX pada departemen logistik PT ABC. *Industrial Engineering Online Journal*, 6(2), 73-76.
- Pupuh Dwi Partika, Bambang Ismanto dan Lelahester Rina. (2020, juli). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlator Boyolali. *Jurnal Benefita*, 308-323.
- Phalis, A. P. A. 2020. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3(2), 73-76.
- Rizal Nabawi (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 2, 6(2), 170-183.
- Robbins, dan Judge. (2017) *Organizational Behavior* Edisi 17. Eangland: Pearson.
- Robbins, S. P., dan Timothy A. Judge. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. (2018). *Indonesian Workforce Management. Administrative and Operational Approach*. Jakarta: Earth Literacy.
- Saputra, N., dan Mulia, R. A. 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Sari, R. M., dan Luturlean, B. S. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 264-275.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sopiah, 2018, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sudiarta, H. (2020, Februari). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Volume 5, No.1, 57-64.

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Alfabeta.
- Sihaloho, R. D., dan Siregar, H. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sihotang, J. S. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung. *Journal Of Management Review*, 4(3), 535-542.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sunarto, A., Qurbani, D., dan Virby, S. 2020. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Silvy Sondari, Iwan henry dan Ade Suparman. (2019, Desember). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. *The World of Business Administration Journal (WBAJ)*, Volume 1 Issue 2, 163-178.
- Sunarto, N. N. (2018). Analisis Beban Kerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Swat dan Metode Nasa TLX (Studi Kasus di PT. LG Electronics Indonesia), 1-13.
- Suparman, D., dan S Pd I, M. M. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia. *Ekonomedia*, 9(02), 21-36.
- Tjibrata, F. R., B. Lumanaw, dan Lucky O. H. Dotulang. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2 (Juni), 1570–1580.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Widyaningrum, M. E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- YSA, G. K., dan Haryani, S. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1).

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Denpasar,

Kepada

Yth

Bapak/Ibu Responden

di –

Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : I Made Adhika

NIM : 1902612010089

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar jurusan Manajemen semester akhir yang sedang menyusun tugas akhir berupa penulisan skripsi. Adapun topik dari penelitian yang diangkat adalah "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Adat Tembawu" Sehubungan dengan hal tersebut diatas, saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang saya lampirkan bersama surat ini dengan lengkap dan jujur serta tanpa pengaruh pihak manapun dan saya berjanji untuk menjaga kerahasiaan kuesioner ini. Atas kesediaan waktu dalam menjawab isi kuesioner ini peneliti sampaikan terima kasih, sekaligus peneliti meminta maaf scandainya penelitian ini sedikit mengganggu pekerjaan responden.

Hormat saya,

I Made Adhika

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

DAFTAR KUISIONER**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin

 Laki-laki Perempuan

2. Umur

 20-25th 31-35th 26-30th diatas 35 th

3. Pendidikan Terakhir

 SD SMA Strata 1 SMP Diploma

4. Lama bekerja

 < 1th 1-3th >3th**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah mendukung aktivitas kerja saya					
2	Tempat kerja saya aman dalam bekerja					
3	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja					
4	Atasan saya selalu memberikan bimbingan terhadap pekerjaan di tempat kerja					
5	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja					

Variabel Stres Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasakan tuntutan tugas terlalu tinggi					
2	Saya selalu membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan					
3	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja					
4	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.					
5	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan					

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Variabel Beban Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
2	Saya sering mendapatkan tekanan secara mental dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya sering mendapatkan pekerjaan yang banyak dengan waktu menyelesaikan yang singkat.					
4	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya dapat memperoleh hasil kinerja yang baik					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya secara kualitas selalu memuaskan pimpinan					
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari pekerjaan sebelumnya					
3	Tingkat kehadiran saya sesuai dengan standart hari kerja yang diminta perusahaan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin jika dibutuhkan					
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					

Lampiran 2: Tabulasi Data 38 Responden

No Responden	Lingkungan Kerja (X1)					Total X1	Stres Kerja (X2)					Total X2	Beban Kerja (X3)					Total X3	Kinerja Karyawan (Y)					Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	4	5	24	3	5	1	1	3	13	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
4	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	5	25	4	4	3	2	2	15	4	2	2	2	4	14	4	5	4	5	5	23
6	3	5	5	5	5	23	4	4	2	3	3	16	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	5	22
7	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22
8	4	4	5	3	5	21	3	4	3	3	3	16	3	3	2	5	4	17	4	3	5	4	5	21
9	4	4	4	4	5	21	5	4	5	5	4	23	4	5	4	3	4	20	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	22
11	4	5	4	5	4	22	4	5	3	3	3	18	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	4	21
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
15	5	4	5	5	4	23	5	5	3	3	4	20	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
16	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24
17	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	4	16	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
18	4	5	4	4	4	21	3	3	3	4	4	17	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
19	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
21	5	4	5	5	5	24	2	5	1	2	2	12	3	2	2	5	4	16	3	3	5	3	4	18
22	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	3	16
23	5	5	5	5	5	25	2	5	1	1	1	10	5	1	5	5	5	21	5	5	5	5	5	25
24	4	4	5	4	5	22	3	5	5	4	3	20	4	3	3	5	5	20	5	5	5	5	5	25
25	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	5	23	4	5	5	3	4	21	4	5	4	4	4	21
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	5	25	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
28	3	3	5	3	5	19	5	5	3	4	4	21	5	4	4	3	4	20	4	5	5	4	5	23
29	5	5	5	2	5	22	1	5	1	1	1	9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
30	2	5	5	2	5	19	1	5	1	1	1	9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
31	2	2	5	2	5	16	1	5	1	1	1	9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	4	20	4	4	3	2	4	17	4	5	4	5	3	21	5	4	5	5	5	24
33	3	3	5	5	5	21	5	5	4	3	3	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	1	4	20	5	5	1	5	4	20	1	5	1	1	5	13	3	1	5	5	5	19
35	5	5	5	1	4	20	5	5	1	5	4	20	1	5	1	1	5	13	3	1	5	5	5	19
36	3	4	5	4	4	20	4	3	3	4	5	19	2	4	4	3	4	17	4	4	3	2	4	17
37	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	5	2	3	5	4	19	4	4	4	4	4	20
38	4	4	5	4	3	20	4	3	3	2	4	16	2	3	4	3	4	16	3	2	4	2	4	15

Lampiran 3: Uji Validitas dan Reabilitas

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**1) Lingkungan Kerja (X₁)**

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,578**	,207	,273	,143	,734**
	Sig. (2-tailed)		,000	,212	,097	,392	,000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	,578**	1	,193	,181	,157	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000		,246	,276	,346	,000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	,207	,193	1	-,035	,560**	,484**
	Sig. (2-tailed)	,212	,246		,835	,000	,002
	N	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	,273	,181	-,035	1	,131	,641**
	Sig. (2-tailed)	,097	,276	,835		,434	,000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	,143	,157	,560**	,131	1	,531**
	Sig. (2-tailed)	,392	,346	,000	,434		,001
	N	38	38	38	38	38	38
X1	Pearson Correlation	,734**	,670**	,484**	,641**	,531**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,001	
	N	38	38	38	38	38	38

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,669	5

Lampiran 3: Uji Validitas dan Reabilitas

2) Stres Kerja (X₂)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,213	,646**	,777**	,848**	,914**
	Sig. (2-tailed)		,198	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	,213	1	,009	,171	,024	,393
	Sig. (2-tailed)	,198		,959	,304	,886	,074
	N	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	,646**	,009	1	,688**	,678**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,959		,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	,777**	,171	,688**	1	,760**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,304	,000		,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	,848**	,024	,678**	,760**	1	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000	,886	,000	,000		,000
	N	38	38	38	38	38	38
X2	Pearson Correlation	,914**	,393	,821**	,900**	,883**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,074	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	5

Lampiran 3: Uji Validitas dan Reabilitas

3) Beban Kerja (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,066	,749**	,720**	,228	,824**
	Sig. (2-tailed)		,695	,000	,000	,168	,000
	N	38	38	38	38	38	38
X3.2	Pearson Correlation	,066	1	,307	-,016	,311	,479**
	Sig. (2-tailed)	,695		,061	,926	,057	,002
	N	38	38	38	38	38	38
X3.3	Pearson Correlation	,749**	,307	1	,618**	,286	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,061		,000	,082	,000
	N	38	38	38	38	38	38
X3.4	Pearson Correlation	,720**	-,016	,618**	1	,238	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,926	,000		,151	,000
	N	38	38	38	38	38	38
X3.5	Pearson Correlation	,228	,311	,286	,238	1	,498**
	Sig. (2-tailed)	,168	,057	,082	,151		,001
	N	38	38	38	38	38	38
X3	Pearson Correlation	,824**	,479**	,882**	,760**	,498**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,001	
	N	38	38	38	38	38	38

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	5

Lampiran 3: Uji Validitas dan Reabilitas

4) Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,781**	,535**	,593**	,625**	,910**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38
Y2	Pearson Correlation	,781**	1	,199	,350*	,339*	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000		,231	,031	,037	,000
	N	38	38	38	38	38	38
Y3	Pearson Correlation	,535**	,199	1	,636**	,781**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,001	,231		,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38
Y4	Pearson Correlation	,593**	,350*	,636**	1	,603**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,000		,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38
Y5	Pearson Correlation	,625**	,339*	,781**	,603**	1	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,037	,000	,000		,000
	N	38	38	38	38	38	38
Y	Pearson Correlation	,910**	,745**	,731**	,784**	,790**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	5

Lampiran 4: Karakteristik responden.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

		Statistics			
		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
N	Valid	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0
Mean		1,58	1,71	3,63	1,84
Minimum		1	1	3	1
Maximum		2	4	5	3

1) Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-Laki	16	42,1	42,1	42,1
	Perempuan	22	57,9	57,9	100,0
Total		38	100,0	100,0	

2) Umur

		Umur			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	20-25th	15	39,5	39,5	39,5
	26-30th	20	52,6	52,6	92,1
	31-35th	2	5,3	5,3	97,4
	diatas 35 th	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Lampiran 4: Karakteristik responden.

3) Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	23	60,5	60,5	60,5
	Diploma	6	15,8	15,8	76,3
	Strata 1	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

4) Lama Bekerja

		Lama Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	< 1 th	11	28,9	28,9	28,9
	1-3 th	22	57,9	57,9	86,8
	> 3 th	5	13,2	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	



Lampiran 5: Deskripsi Variabel Penelitian

HASIL DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Netral	5	13,2	13,2	18,4
	Setuju	14	36,8	36,8	55,3
	Sangat Setuju	17	44,7	44,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,6	2,6	2,6
	Netral	3	7,9	7,9	10,5
	Setuju	15	39,5	39,5	50,0
	Sangat Setuju	19	50,0	50,0	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5,3	5,3	5,3
	Setuju	10	26,3	26,3	31,6
	Sangat Setuju	26	68,4	68,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	3	7,9	7,9	13,2
	Netral	3	7,9	7,9	21,1
	Setuju	12	31,6	31,6	52,6
	Sangat Setuju	18	47,4	47,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Lampiran 5: Deskripsi Variabel Penelitian

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5,3	5,3	5,3
	Setuju	14	36,8	36,8	42,1
	Sangat Setuju	22	57,9	57,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10,5	10,5	10,5
	Tidak Setuju	2	5,3	5,3	15,8
	Netral	5	13,2	13,2	28,9
	Setuju	13	34,2	34,2	63,2
	Sangat Setuju	14	36,8	36,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,6	2,6	2,6
	Netral	5	13,2	13,2	15,8
	Setuju	12	31,6	31,6	47,4
	Sangat Setuju	20	52,6	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	23,7	23,7	23,7
	Tidak Setuju	2	5,3	5,3	28,9
	Netral	10	26,3	26,3	55,3
	Setuju	9	23,7	23,7	78,9
	Sangat Setuju	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Lampiran 5: Deskripsi Variabel Penelitian

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	15,8	15,8	15,8
	Tidak Setuju	5	13,2	13,2	28,9
	Netral	8	21,1	21,1	50,0
	Setuju	11	28,9	28,9	78,9
	Sangat Setuju	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	13,2	13,2	13,2
	Tidak Setuju	2	5,3	5,3	18,4
	Netral	7	18,4	18,4	36,8
	Setuju	17	44,7	44,7	81,6
	Sangat Setuju	7	18,4	18,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	2	5,3	5,3	10,5
	Netral	4	10,5	10,5	21,1
	Setuju	15	39,5	39,5	60,5
	Sangat Setuju	15	39,5	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,6	2,6	2,6
	Tidak Setuju	4	10,5	10,5	13,2
	Netral	7	18,4	18,4	31,6
	Setuju	10	26,3	26,3	57,9
	Sangat Setuju	16	42,1	42,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Lampiran 5: Deskripsi Variabel Penelitian

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	3	7,9	7,9	13,2
	Netral	5	13,2	13,2	26,3
	Setuju	14	36,8	36,8	63,2
	Sangat Setuju	14	36,8	36,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	1	2,6	2,6	7,9
	Netral	6	15,8	15,8	23,7
	Setuju	10	26,3	26,3	50,0
	Sangat Setuju	19	50,0	50,0	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5,3	5,3	5,3
	Setuju	18	47,4	47,4	52,6
	Sangat Setuju	18	47,4	47,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15,8	15,8	15,8
	Setuju	16	42,1	42,1	57,9
	Sangat Setuju	16	42,1	42,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Lampiran 5: Deskripsi Variabel Penelitian

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Tidak Setuju	1	2,6	2,6	7,9
	Netral	4	10,5	10,5	18,4
	Setuju	11	28,9	28,9	47,4
	Sangat Setuju	20	52,6	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7,9	7,9	7,9
	Setuju	14	36,8	36,8	44,7
	Sangat Setuju	21	55,3	55,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,3	5,3	5,3
	Netral	2	5,3	5,3	10,5
	Setuju	16	42,1	42,1	52,6
	Sangat Setuju	18	47,4	47,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5,3	5,3	5,3
	Setuju	11	28,9	28,9	34,2
	Sangat Setuju	25	65,8	65,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik

HASIL UJI ASUMSI KLASIK**UJI NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,95103672
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,043
	Negative	-,123
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,155 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**UJI MULTIKOLINERITAS****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,143	3,204		1,605	,118		
	Lingkungan Kerja	,328	,143	,269	2,295	,028	,875	1,143
	Stres Kerja	-,085	,069	-,139	-1,240	,023	,959	1,043
	Beban Kerja	,543	,097	,643	5,597	,000	,910	1,099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,351	1,871		2,326	,026		
	Lingkungan Kerja	-,023	,083	-,047	-,270	,789	,875	1,143
	Stres Kerja	-,012	,040	-,049	-,294	,770	,959	1,043
	Beban Kerja	-,104	,057	-,312	-1,844	,074	,910	1,099

a. Dependent Variable: RES2



Lampiran 7: Analisis Regresi Linear Berganda

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,591	,555	2,03529

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	203,500	3	67,833	,000 ^b
	Residual	140,842	34	4,142	
	Total	344,342	37		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,143	3,204		1,605	,118		
	Lingkungan Kerja (X1)	,328	,143	,269	2,295	,028	,875	1,143
	Stres Kerja (X2)	-,085	,069	-,139	-1,240	,223	,959	1,043
	Beban Kerja (X3)	,543	,097	,643	5,597	,000	,910	1,099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)