



**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING
(STUDI KASUS PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA DI
BANYUWANGI)**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Diajukan Oleh :

RIZKA RAHMA NURDIANA

N.I.M 17.10458

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

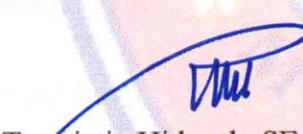
**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING
(STUDI KASUS PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA DI
BANYUWANGI)**

Nama : Rizka Rahma Nurdiana
Nim : 1710458
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Bisnis

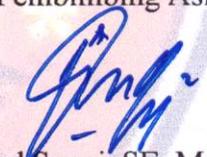
Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Asisten


Tamriatin Hidayah, SE, M.P

NIDN: 0007106601


Ahmad Sauqi, SE, M.M

NIDN: 0723128503

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Tamriatin Hidayah, SE, M.P

NIDN: 0007106601

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING
(STUDI KASUS PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA DI
BANYUWANGI)**

Telah dipertahankan Tim Penguji Skripsi Pada:

Hari / Tanggal : Jum'at, 13 Agustus 2021
Jam : 09.30 WIB
Tempat : Secara online menggunakan Zoom

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi :

Drs. Farid Wahyudi, M.Kes

Ketua Penguji

Ahmad Sauqi, S.E, M.M

Sekretaris Penguji

Tamriatin Hidayah, S.E, M.P

Anggota Penguji

Mengetahui,

Ketua Program Studi,
Manajemen


Tamriatin Hidayah, SE, M.P
NIDN : 0007106601

Ketua,
STIE Mandala Jember


Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.M., MP
NIDN: 0702106701

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizka Rahma Nurdiana

N.I.M : 17.10458

Program Studi : Manajemen

Minat Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING PADA PT WAHANA OTTOMITRA MULTHIARTHA DI BANYUWANGI merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri.

Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatakannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 2 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Rizka Rahma Nurdiana

MOTTO

“... dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir.”

- Q.S. Yusuf ayat 87 -

“Pendidikan adalah senjata paling ampuh untuk mengubah dunia.”

- Nelson Mandela -

KATA PENGANTAR

Teriring salam maupun doa kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayahnya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas dikeseharian, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat dalam mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Penulis menyadari penelitian yang telah dilakukan belum sempurna dan semua itu tidak lepas dari kodrat manusia penulis yang selalu mempunyai kesalahan dan kekurangan akibat terbatasnya pengetahuan serta pengalaman. Terdapat banyak pihak yang memberi bantuan moril beserta materil baik secara langsung maupun tidak dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh sebab itu lewat kesempatan ini penulis ingin berterima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E.,M.M.,MP selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
2. Ibu Tamriatin Hidayah, SE, M.P selaku Ketua Prodi Manajemen di STIE Mandala Jember dan selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan pengarahan dan bimbingannya.
3. Bapak Ahmad Sauqi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberikan pengarahan dan bimbingannya.
4. Segenap dosen dan akademika pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

5. Ayah beserta ibu tercinta yang selalu mendukung dan memotivasi saya serta membantu secara materil dalam penyelesaian skripsi. Terima kasih atas segala doa dan juga kesabarannya, semoga kedepannya saya bisa menjadi kebanggaan ayah dan juga ibu.
6. Adik saya tercinta Muhammad Reza Ardiansyah yang selalu memberi dukungan dan menemani saya dalam menyelesaikan skripsi.
7. Kakak sepupu saya, Lutfia Indana Zulfa dan Fidya Nurmaliza Sofiana yang telah mendukung dan membantu secara materil maupun tempat tinggal ketika berada di Jember.
8. Sahabat beserta teman-teman seperjuangan saya, Mery, Yka, Rosy, Ima, Nung, Nana, Alfiana, dan Nina yang telah membantu dan memberi arahan dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh teman-teman dari kelas manajemen yang selalu saling memberikan dukungan dan saling mengingatkan untuk menyelesaikan skripsi agar dapat lulus bersama-sama.
10. Pada seluruh karyawan marketing yang ikut berpartisipasi dalam pengisian angket, terima kasih sudah membantu banyak.

Dan Kepada seluruh pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat, Ridho serta hidayah-Nya atas segala amal baiknya. Terlebih bagi umatnya yang sedang menuntut ilmu bermanfaat.

Demikian yang penulis dapat sampaikan, semoga menjadi manfaat dan bertambahnya pengetahuan bagi pembaca. Penulis juga mengharapkan saran serta kritik yang membangun demi sempurnanya penulisan skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga bermanfaat bagi semuanya khususnya bagi penulis, terima kasih.

Jember, 2 Agustus 2021

Penulis,

Rizka Rahma Nurdiana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAKSI	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Batasan Masalah	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teori	22
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2.2 Kinerja Karyawan	25
2.2.3 Beban Kerja	27
2.2.4 Stres Kerja	30
2.2.5 Lingkungan Kerja	33

2.3 Kerangka Konseptual -----	34
2.4 Hipotesis -----	35
BAB III METODE PENELITIAN -----	38
3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian -----	38
3.2 Populasi dan Sampel -----	40
3.2.1 Populasi -----	40
3.2.2 Sampel -----	40
3.3 Jenis Penelitian -----	41
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian -----	41
3.5 Definisi Variabel Penelitian -----	42
3.5.1 Kinerja Karyawan -----	42
3.5.2 Beban Kerja -----	42
3.5.3 Stres Kerja -----	42
3.5.4 Lingkungan Kerja -----	43
3.6 Metode Pengumpulan Data -----	44
3.7 Metode Analisis Data -----	45
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian -----	45
3.7.2 Uji Asumsi Klasik -----	47
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda -----	49
3.7.4 Koefisien Determinasi -----	50
3.7.5 Uji Hipotesis -----	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN -----	52
4.1 Hasil Penelitian -----	52
4.1.1 Data Responden -----	52
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian -----	54
4.2 Analisis Hasil Penelitian -----	60
4.2.1 Uji Instrumen -----	60

4.2.2 Uji Asumsi Klasik -----	63
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda -----	66
4.2.4 Koefisien Determinasi -----	68
4.2.5 Uji Hipotesis -----	69
4.3 Interpretasi -----	71
BAB V PENUTUP -----	75
5.1 Simpulan -----	75
5.2 Implikasi-----	76
5.3 Saran -----	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Penelitian Terdahulu	14
2	Data Karyawan	52
3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4	Responden berdasarkan Usia	53
5	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
6	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
7	Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja	55
8	Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja	56
9	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	57
10	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	58
11	Hasil Uji Validitas	60
12	Hasil Uji Reliabilitas	62
13	Uji Normalitas	63
14	Uji Multikolinieritas	65
15	Uji Heterokedastisitas	66
16	Regresi Linier Berganda	67
17	Hasil Koefisien Determinasi	68
17	Perhitungan t hitung	69
18	Perhitungan f hitung	71

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Konseptual	35
2	Struktur Organisasi Divisi Marketing WOM Finance	39

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran1 : Kuisisioner
- Lampiran2 : Tabulasi Hasil Kuisisioner
- Lampiran3 : Uji Validitas
- Lampiran4 : Uji Reliabilitas
- Lampiran5 : Uji Multikolineritas
- Lampiran6 : Uji Heterokedastisitas metode spearman's rho
- Lampiran7 : Uji t dan F

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING
(STUDI KASUS PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA DI
BANYUWANGI)**

Oleh :
Rizka Rahma Nurdiana
Tamriatin Hidayah, SE, M.P
Ahmad Sauqi, SE, M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan marketing pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha di Banyuwangi. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari jawaban responden sejumlah 25 karyawan marketing melalui pengisian kuisioner dengan menjawab pernyataan yang telah dibagikan. Metode pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan bantuan alat analisis SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan secara simultan beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban, Stres , Lingkungan kerja, Kinerja

***EFFECT OF WORKLOAD, WORK STRESS AND WORK ENVIRONMENT
ON MARKETING EMPLOYEES PERFORMANCE
(CASE STUDY AT PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA IN
BANYUWANGI)***

Oleh :
Rizka Rahma Nurdiana
Tamriatin Hidayah, S.E, M.P
Ahmad Sauqi, S.E, M.M

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, work stress and work environment on the performance of marketing employees at PT. Wahana Ottomitra Multiartha in Banyuwangi. The data used in this study is primary data obtained from respondents' answers to a number of 25 marketing employees through filling out questionnaires by answering the statements that have been distributed. The data processing method used multiple linear regression analysis, with the help of SPSS Version 20 analysis tool. The results showed that partially the workload and work environment had a significant effect and simultaneously work stress, and the work environment had a significant effect on employee performance.

Keywords: Burden, Stress, Work Environment, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Perusahaan ialah sesuatu organisasi dimana sumber daya semacam tenaga kerja diproses untuk menghasilkan barang serta jasa untuk pelanggan yang bertujuan mencari keuntungan/ laba sebanyak- banyaknya. Bisnis di Indonesia saat ini ini telah mengalami kenaikan yang lumayan besar, salah satu antaranya ialah pada bidang pembiayaan (Finance). Perusahaan pembiayaan ini merupakan badan usaha bukan bank serta lembaga keuangan bukan bank yang hanya fokus menangani aktivitas dalam bidang usaha pembiayaan dalam hal menyediakan dana ataupun modal untuk calon peminjam dana/konsumen. Metode pengembalian dana tidak secara langsung menarik dana kepada peminjam dana, ini sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 35/POJK.05/2018 tentang Penyelenggaraan Usaha Perusahaan Pembiayaan. Pembayaran dapat dibayarkan sendiri secara berkala. Metode pembayaran semacam ini biasa disebut dengan angsuran ataupun kredit.

PT. Wahana Ottomitra Multiartha atau lebih singkatnya disebut dengan WOM Finance merupakan sebuah perusahaan pembiayaan yang didirikannya sejak tahun 1982 dan awalnya diberi nama PT. Jakarta Tokyo Leasing. Namun dengan berjalannya waktu, di tahun 2000 perusahaan telah berubah nama menjadi PT.Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) dan hanya fokus

melayani pembiayaan kendaraan bermotor. Pada awalnya perusahaan hanya menangani merek Honda saja, namun lama-kelamaan bertambah menangani merek lain seperti Kawasaki, Suzuki dan juga Yamaha.

Pada Tahun 2005 WOM Finance menjadi bagian dari kelompok usaha PT. Bank Maybank Indonesia Tbk (Maybank Indonesia) telah mengakuisisi 43% kepemilikan saham dari WOM Finance. Sekitar Tahun 2015, WOM Finance melakukan right issue melalui Penawaran Umum Terbatas, di mana Maybank Indonesia bertindak sebagai standby buyer. Kemudian kepemilikan saham PT. Bank Maybank Indonesia Tbk di WOM Finance berubah menjadi 68,55%. Untuk para peminjam dana diberikan kemudahan dalam pembayaran angsuran tiap bulannya sendiri melalui Bank terdekat, Indomart/Alfamart, Kantor Pos, atau bisa secara langsung datang ke kantor selama tidak melebihi jangka waktu pembayaran.

Disaat bisnis di Indonesia sedang berkembang cukup pesat, terjadi pandemi yang menyebabkan perekonomian di Indonesia berjalan tidak semestinya, pandemi tersebut bisa disebut dengan Covid -19. Pandemi ini yang menyebabkan seluruh kegiatan bisnis menurun, terutama pada perusahaan pembiayaan dikarenakan harus mematuhi seluruh protokol kesehatan dan mematuhi seluruh peraturan pemerintah. Diharuskannya berjaga jarak dan dilarang berkerumun atau berada ditempat keramaian menjadi penghambat para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kejadian tersebut pastinya sangat berdampak bagi karyawan WOM Finance,

terutama pada karyawan bagian divisi marketing. Seluruh aktivitas berubah serta tidak berjalan seperti semestinya.

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya perseroan dalam mengendalikan sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan. Karyawan marketing selaku sumber daya manusia menggambarkan komponen yang sangat berarti di sesuatu perusahaan disebabkan tingkat kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya. Sumber daya manusia yang nantinya akan menunjang untuk meraih tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab untuk menentukan karyawan bekerja secara optimal dengan cara memberi pemberdayaan kepada karyawan.

Menpan (2020) mengemukakan beban kerja yakni sekumpulan maupun sejumlah aktivitas yang wajib diselesaikan oleh suatu unit organisasi ataupun pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ialah suatu tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan untuk dituntaskan. Fenomena riset terkait beban kerja ditemukan bahwa karyawan mempunyai target kerja yang semakin meningkat semenjak adanya pandemi virus corona atau Covid- 19 yang tidak kunjung usai. Karyawan marketing juga menjadi lebih cepat mengambil keputusan untuk meng Acc calon peminjam dana tanpa mencari tau konsumen tersebut nantinya lancar ataupun tidak dalam membayar angsuran perbulannya karena faktor target yang mesti tercapai. Terlebih dengan terjadinya covid- 19 disaat ini marketing menjadi semakin susah mencari konsumen. Di masa pandemi covid- 19 ini sistem kerja

menjadi berubah serta cukup sulit mencari konsumen untuk pembiayaan kendaraan bermotor. Dikarenakan warga semakin sulit mencari pemasukan di dikala pandemi, sebagian dari mereka ragu meminjam dana untuk pembiayaan kendaraan sebab memikirkan angsurannya tiap bulan sedangkan untuk pemasukan mereka sendiri menjadi tidak menentu. Itu terbukti dari catatan perusahaan yang mencatatkan bahwa penurunan mencapai 59% bersumber pada catatan tahunan pada akhir bulan september 2020 (kontan. co. id). Maka dari itu ditekankan sebagian karyawan bekerja dari rumah untuk memperkecil biaya operasional. Diawal pandemi Covid- 19 pada tahun 2020 sebagian karyawan juga sempat dirumahkan sehingga mengakibatkan target menurun. Namun diawal tahun 2021 ini lebih bertambah meski beban kerja lebih meningkat sebab mengejar target akibat penurunan di tahun 2020.

Siagian (2008: 300) berpendapat bahwa stres ialah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, serta keadaan fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berdampak pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan ataupun lingkungan luarnya. Fenomena yang terjalin pada stres kerja yakni karena dipicu oleh beban kerja yang melampaui batas. Tugas yang begitu banyak tidak senantiasa menjadi pemicu stres muncul, sebagian stres muncul karna jumlah tugas yang dikerjakan karyawan marketing tidak sesuai dengan keahlian serta waktu yang telah ditetapkan. Bila semestinya karyawan diwajibkan menuntaskan dokumen satu konsumen/hari, tetapi realitanya jumlah konsumen yang didapat tidak

menentu. Terkadang karyawan marketing ada yang seharian tidak mendapat konsumen sama sekali, terlebih lagi ada yang besoknya mengerjakan dokumen calon konsumen 3 dokumen sekaligus. Hal ini yang menyebabkan karyawan lembur untuk mengejar target sampai menimbulkan kelelahan. Kelelahan ataupun beban kerja yang dapat memeras pikiran dapat menjadi faktor meningkatnya stres kerja karyawan PT. WOM Finance karena mereka harus bekerja lebih keras lagi untuk menawarkan produk pembiayaan di masa pandemi ini.

Nitisemito (2002), lingkungan kerja yaitu sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerjalah yang menunjang seluruh kegiatan karyawan di dalam kantor. Fenomena yang berlangsung pada lingkungan kerja salah satunya fasilitas yang terdapat dikantor yang kurang memadai. Perihal ini disebabkan karyawan marketing harus bergantian mencari data ataupun melakukan perhitungan untuk pencairan dana di satu komputer yang sama. Ruangan yang cukup sempit menimbulkan ketidaknyamanan bila ditempati seluruh anggota karyawan marketing dalam satu waktu. Karena tidak disediakan tempat duduk untuk masing masing karyawan, sehingga duduk pun bergiliran. Perihal semacam ini dapat memperlambat waktu kerja dan kinerja karyawan marketing WOM Finance sehingga pekerjaan tidak lekas terselesaikan. Hubungan dengan rekan kerja pula mempengaruhi karena antar karyawan saling bersaing untuk dapat memenuhi target dan bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis bukanlah penelitian satu-satunya, sebelumnya sudah ada penelitian yang membahas mengenai variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disini penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu sebagai penelitian yang relevan. Pertama, ada skripsi dari Viona Elisabeth Wijaya yang berjudul *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan* studi kasus pada PT. Gudang Garam di Jember. Pada skripsi tersebut membahas mengenai bagaimana pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Yang membedakan dengan penelitian yang akan dilakukan ialah dari objek penelitian, sebab penulis akan meneliti karyawan bagian marketing pada perusahaan pembiayaan.

Kedua, ada penelitian terdahulu dari skripsi Mentari Nazar Kurniari yang berjudul *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan. Mentari Nazar Kurniari adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara dari jurusan Manajemen. Skripsi tersebut membahas mengenai bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Objek dari penelitian tersebut adalah karyawan dari perusahaan pembiayaan.

Yang ketiga ada penelitian terdahulu dari jurnal Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, dan Rita.N Taroreh yang berjudul *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. FIF Group Manado. Jurnal tersebut membahas mengenai bagaimana pengaruh stres kerja,

beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Objek dari penelitian tersebut juga karyawan dari perusahaan pembiayaan. Yang membedakan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah penelitian kali ini terjadi disaat pandemi Covid-19 masih terjadi di Indonesia.

1.2.Rumusan Masalah

Hasil penelitian sementara yang dilakukan pada karyawan PT. Wahana Ottomitra Multhiarta Banyuwangi menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan menurun karena masih adanya karyawan yang suka menunda pekerjaannya,

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. WOM Finance?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. WOM Finance?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. WOM Finance?
4. Apakah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. WOM Finance?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, maka tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. WOM Finance.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. WOM Finance.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. WOM Finance.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. WOM Finance.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti berikutnya diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk meningkatkan wawasan dalam melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam hal meneliti tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi karyawan sendiri diharapkan penelitian ini bisa dijadikan bahan evaluasi untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas yang telah diemban.

1.5.Batasan Masalah

1. Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian divisi marketing.
2. Penelitian ini dilaksanakan bulan april sampai dengan bulan juni 2021.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hasil-hasil yang nantinya akan menjadi perbandingan atau hubungan antar variabel-variabel yang akan di uji nantinya.

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan berbagai macam hasil yang beragam seperti penelitian berikut:

1. Anita Permata Sari, (2020), Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan. Hasil uji parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan positif signifikan. Hasil simultan mengenai adanya pengaruh beban kerja (X1), dan motivasi (X2) yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan positif signifikan.
2. Ryani Dhyani Parashakti, Putriawati, (2020), Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Hasil penelitian ini menunjukkan keselamatan kesehatan kerja ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja ada pengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh, (2019), Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban kerja ada pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari, (2019), Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. Hasil penelitian konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FHitung konflik kerja, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Abdul Jalil. (2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Variabel beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

guru Man 2 Kota Palu. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

6. Ilyas Wiradirga, Ariyati Arfah, (2019), Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Jaya Abadi Makassar. Hasil penelitian menunjukkan dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis uji t parsial. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Viona Elisabeth Wijaya, (2018), Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gudang Garam di Jember. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Mentari Nazar Kurniari, (2018), Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara Parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan stres

kerja secara parsial ada pengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Friska Aprilia, (2017), Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Uji parsial (Uji-t) beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Secara parsial variabel stres kerja (X2) mempengaruhi kinerja. motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
10. Riny Chandra, Dody Adriansyah. (2017), Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik (uji F) secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis berdasarkan dari kutipan penelitian terdahulu, baik dari variabel penelitian, teori, metode, maupun jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian berikutnya. Berdasarkan dari penelitian terdahulu, ada persamaan dan perbedaan pada penelitian yang telah dilakukan sekarang, dan telah dijelaskan pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Anita Permata Sari, 2020	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel bebas: beban kerja b. Variabel terikat: kinerja karyawan c. Uji Validitas dan Reliabilitas d. Uji Asumsi Klasik: Normalitas, Multikolinieritas, Heterokedastisitas e. Uji Analisis Regresi linier berganda f. Uji Hipotesis: Uji t dan Uji F 	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel bebas: Motivasi b. Metode pengambilan data: Probability sampling c. Objek penelitian: Karyawan PT. Telkom Akses Gaharu Medan d. Metode pengambilan data: Simple random sampling e. Menggunakan pendekatan

			g. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner	asosiatif f. Tahun penelitian 2020
2.	Ryani Dhyan Parashakti, Putriawati, 2020	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi	a. Variabel Bebas: Beban kerja dan lingkungan kerja b. Variabel terikat: kinerja karyawan c. Metode Kuantitatif	a. Variabel bebas: Keselamatan dan Kesehatan kerja b. Objek penelitian: Karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi c. Menggunakan pendekatan Component atau Variance Based Structural Equation Model. d. Analisis Korelasi e. Tahun penelitian 2020
3.	Yuliya Ahmad, Bernhard	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan	a. Variabel Bebas: Stres kerja, beban kerja dan	a. Metode pengambilan data: Probability

	Tewal, Rita N. Taroreh, 2019	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado	lingkungan kerja b. Variabel terikat: Kinerja karyawan c. Teknik pengumpulan data: observasi, kuisisioner, studi Pustaka d. Uji asumsi klasik: Normalitas, Multikolinieritas, Heterokedastisitas e. Teknik analisis data: Analisis regresi linier berganda f. Uji hipotesis: Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan)	sampling b. Objek penelitian: Karyawan PT. FIF Group Manado c. Jumlah sampel 60 karyawan d. Menggunakan pendekatan kuantitatif - asosiatif e. Data diolah pada tahun 2019
4.	Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari, 2019	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses	a. Variabel Bebas: Stres kerja dan beban kerja b. Variabel terikat: kinerja karyawan c. Metode	a. Variabel bebas: Konflik kerja b. Objek penelitian: Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses

			<p>Kuantitatif</p> <p>d. Teknik analisis data: Analisis regresi linier berganda</p> <p>e. Uji Validitas dan Reliabilitas</p> <p>f. Uji hipotesis: Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan)</p>	<p>c. Jumlah Sampel 40 orang</p> <p>d. Menggunakan program SPSS 21</p> <p>e. Data diolah tahun 2019</p>
5.	Abdul Jalil, 2019	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu	<p>a. Variabel bebas: Beban kerja, Stres kerja dan lingkungan kerja</p> <p>b. Teknik pengambilan data: non-probability sampling</p> <p>c. Teknik analisis data: Analisis regresi linier berganda</p> <p>d. Uji hipotesis: Uji t (Parsial) dan Uji</p>	<p>a. Objek penelitian: Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu</p> <p>b. Jumlah sampel 55 Guru</p> <p>c. Tidak adanya penelitian yang menunjukkan pengaruh secara simultan</p> <p>d. Menggunakan deskriptif kausal</p> <p>e. Data diolah tahun 2019</p>

			F (Simultan)	
6.	Ilyas Wiradirga, Ariyati Arfah, 2019	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Jaya Abadi Makassar	<p>a. Variabel bebas: Stres kerja dan lingkungan kerja</p> <p>b. Variabel terikat: kinerja karyawan</p> <p>c. Menggunakan metode kuantitatif</p> <p>d. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner</p> <p>e. Uji Validitas dan Reliabilitas</p> <p>f. Uji hipotesis: Uji t (parsial)</p>	<p>a. Variabel bebas: kepuasan kerja</p> <p>b. Objek penelitian: Karyawan PT. Bumi Jaya Abadi Makassar</p> <p>c. Jumlah Sampel 79 orang</p> <p>d. Data diolah tahun 2019</p>
7.	Viona Elisabeth Wijaya, 2018	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada	<p>a. Variabel bebas: Stres kerja dan lingkungan kerja</p> <p>b. Variabel terikat: kinerja karyawan</p> <p>c. Uji asumsi klasik:</p>	<p>a. Variabel bebas: Kompensasi</p> <p>b. Objek Penelitian: Karyawan PT. Gudang Garam di Jember</p>

		PT. Gudang Garam di Jember	<p>Normalitas, Multikolinieritas, Heterokedastisitas</p> <p>d. Analisis regresi linear berganda</p> <p>e. Uji Validitas dan Reliabilitas</p> <p>f. Uji hipotesis: Uji t (parsial) dan F</p>	<p>c. Jumlah sampel 40 orang</p> <p>d. Data diolah tahun 2018</p>
8.	Mentari Nazar Kurniari, 2018	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan	<p>a. Variabel bebas: Beban kerja dan stres kerja</p> <p>b. Variabel terikat: kinerja karyawan</p> <p>c. Teknik pengumpulan data: Wawancara dan kuisisioner</p> <p>d. Uji Validitas dan Reliabilitas</p> <p>e. Uji asumsi klasik: Normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas</p> <p>f. Teknik analisis:</p>	<p>a. Objek penelitian: Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan</p> <p>b. Menggunakan pendekatan asosiatif</p> <p>c. Jumlah sampel 51 orang</p> <p>d. Data diolah tahun 2018</p>

			<p>Regresi linear berganda</p> <p>g. Uji hipotesis: Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan)</p>	
9.	Friska Aprilia, 2017	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	<p>a. Variabel bebas: beban kerja dan stres kerja</p> <p>b. Variabel terikat: kinerja karyawan</p> <p>c. Teknik analisis data: Analisis regresi linier berganda</p> <p>d. Uji Validitas dan Reliabilitas</p> <p>e. Teknik Analisis: Regresi linear berganda</p>	<p>a. Variabel bebas: motivasi</p> <p>b. Metode pengambilan data: Proposional random sampling</p> <p>c. Objek penelitian: Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru</p> <p>d. Teknik sampling: Proportional Random Sampling</p> <p>e. Data diolah tahun 2017</p>
10.	Riny Chandra, Dody Adriansyah, 2017	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mega Auto Central	<p>a. Variabel bebas: beban kerja dan stres kerja</p> <p>b. Variabel terikat: kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian: Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa</p>

		Finance Cabang di Langsa	<ul style="list-style-type: none"> c. Teknik analisis: Regresi linier berganda d. Metode pengumpulan data: Observasi, wawancara, kuisisioner e. Uji hipotesis: Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan) 	<ul style="list-style-type: none"> b. Jumlah sampel 45 orang c. Data diolah tahun 2017
--	--	-----------------------------	--	--

Sumber: Anita Permata Sari (2020), Ryani Dhyan Parashakti, Putriawati (2020), Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh (2019), Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari (2019), Abdul Jalil (2019), Ilyas Wiradirga, Ariyati Arfah (2019), Viona Elisabeth Wijaya (2018), Mentari Nazar Kurniari (2018), Friska Aprilia (2017), Riny Chandra, Dody Adriansyah (2017)

Kelebihan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu yaitu untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan WOM Finance terkait dengan situasi pandemi Covid-19 yang telah terjadi sekarang ini, yang membuat penelitian kali ini berbeda dari penelitian terdahulu. Dan tentu saja pandemi Covid-19 memberi dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, terutama pada divisi marketing sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian. Persamaan dari penelitian-penelitian sebelumnya dan penelitian kali ini adalah kesamaan dalam penggunaan variabel yaitu beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini ialah objek yang menjadi lokasi penelitian serta banyaknya jumlah sampel yang diteliti.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah sesuatu proses mengatasi bermacam permasalahan pada ruang lingkup karyawan, pegawai maupun buruh serta ataupun seluruh tenaga kerja yang menopang segala kegiatan dalam organisasi maupun pada perusahaan untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam suatu perseroan, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu peranan yang fokus pada aktivitas pengelolaan, rekrutmen beserta kegiatan pengarahan karyawan.

Fungsi Manajemen SDM dalam Perusahaan:

1. Keanggotaan

Untuk mengatur suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki 3 aktivitas utama. Yakni perencanaan(planning), penarikan(recruiting), serta seleksi.

- a) Perencanaan yaitu kesadaran dalam mengambil suatu keputusan yang sudah diperhitungkan matang. Di dalamnya mencakup perihal apa saja yang hendak dilakukan pada waktu yang akan datang oleh perusahaan.
- b) Rekrutmen suatu proses pengambilan kandidat yang berkualitas untuk mengisi posisi yang belum terisi di dalam perusahaan.

2. Seleksi

Proses dalam memilih tenaga kerja ataupun karyawan yang pantas juga tepat dari sebagian kandidat yang ada.

3. Evaluasi Kerja

Manajemen SDM memiliki peran dalam mengatur kebijakan kompensasi bagi karyawan. Gaji yakni salah satu wujud kompensasi. Pengelolaan gaji yang baik memberi pengaruh signifikan pada suasana kerja organisasi.

4. Kompensasi

Manajemen SDM ada peranan untuk mengatur mengenai kebijakan kompensasi karyawan. Gaji yaitu salah satu wujud kompensasi. Pengelolaan gaji yang bagus membagi pengaruh yang signifikan dalam suasana kerja organisasi.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan kerja merupakan kegiatan buat membagikan, tingkatkan serta mengmbangkan kompetensi kerja dan produktivitas. Dan penanaman nilai ketertiban, etos kerja, pada tingkatan keahlian serta kemampuan tertentu yang cocok kualifikasi pekerjaan serta jabatan.

6. Employee Relation (Hubungan Karyawan)

Divisi HR bertanggung jawab untuk menjaga hubungan karyawan untuk menjauhi praktek yang tidak sehat semacam mogok kerja. Fungsi ini menentukan apakah karyawan diperlakukan secara baik untuk menanggulangi keluhan yang ada.

7. Personel Research

Di sinilah fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pencari solusi dari permasalahan yang berlangsung maupun personnel research. Masalah-masalah yang berhubungan dengan pemicu ketidakhadiran serta keterlambatan karyawan sampai ketidakpuasan tenaga kerja bisa dikumpulkan serta dianalisis. Hasilnya digunakan untuk menilai apakah kebijakan yang telah ada butuh diadakan perubahan atau tidak.

8. Keselamatan dan Kesehatan pekerja

Kesehatan serta keselamatan kerja bakal mempengaruhi terhadap kredibilitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga bertugas melaksanakan pelatihan eksklusif mengenai keselamatan kerja serta membuat program kesehatan untuk pekerja.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Sedarmayanti

Sedarmayanti mengungkapkan 2 tujuan perusahaan yang perlu peranan dari sumber daya manusia, yaitu :

a) Produktivitas

Semakin baik sumber daya manusia (SDM) yang ada maka akan terbentuk produktivitas yang baik pada perusahaan. SDM yang handal akan memperoleh hasil kinerja yang lebih tinggi juga lebih baik daripada SDM yang tidak handal meski perusahaan harus memberikan biaya lebih tinggi pada SDM yang handal.

b) Laba(Profit)

Sumber daya manusia yang baik akan mendapat laba perusahaan yang lebih besar. Laba selalu menjadi tujuan utama bagi suatu perseroan yang bersifat profit oriented dan juga ada kaitan tidak langsung dengan tujuan sumber daya manusia. Ukuran kinerja ditingkatkan untuk membandingkan antar input ataupun output. Karena itu ukuran kinerja karyawan kali ini berbasis pada ukuran laba yang didapatkan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja yakni suatu hasil kerja yang didapatkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja seorang karyawan juga merupakan hal yang bersifat individu, karena tiap individu atau karyawan punya tingkat kemampuan yang tidak sama dalam merampungkan tugas masing-masing.

Mangkunegara(2009, hal. 18) menerangkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas juga kuantitas sebagai pencapaian seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Wibowo (2007,hal. 7) mengungkapkan bahwa kinerja berawal dari kata performance yang artinya hasil kerja ataupun prestasi kerja. Dapat dimengerti bahwa kinerja bukan hanya hasil kerja ataupun prestasi kerja saja, tetapi juga seluruh dari proses pekerjaan itu terjadi di tempat kerja.

Darmawan (2012:130) berpendapat kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Kemampuan. Kemampuan potensi atau Skill menjadi faktor utama yang dilihat dari kinerja karyawannya
- b. Faktor Motivasi. Faktor mental sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena menentukan sikap kerja dalam menghadapi masalah di tempat kerja.

(Sedarmayanti, 2019) mengutarakan Indikator kinerja yakni ukuran kuantitatif dan/ataupun kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran ataupun tujuan yang sudah ditetapkan. indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja. Kualitas yaitu suatu tuntutan supaya organisasi dapat bertahan hidup pada bentuk persaingan, dengan kata lain kualitas ialah suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mencapai tingkat kesempurnaan.

2. Kuantitas kerja. Kuantitas akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu di hasilkan, dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan perusahaan diharapkan mampu memberikan pengaruh positif terhadap posisi produk pada pasar.
3. Waktu kerja. Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang di anggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar untuk seorang pegawai dalam merampungkan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja sama dengan rekan kerja. Untuk mewujudkan adanya kerja sama yang baik perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen yang tinggi bagi semua manajemen (Sudaryo., 2018 hal.204).

2.2.3 Beban Kerja

Beban kerja yaitu sejumlah kegiatan yang wajib diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan pada jangka waktu yang sudah ditetapkan. Menurut penjelasan Munandar(2011), beban kerja yaitu tugas yang diberikan kepada tenaga kerja/karyawan untuk dirampungkan pada waktu tertentu dengan mengandalkan keterampilan juga potensi tenaga kerja. Beban kerja ini berupa target kerja atau jumlah konsumen yang seharusnya dicapai setiap bulannya oleh karyawan marketing.

Pendapat Gibson (2009), faktor yang memberi pengaruh beban kerja, yaitu:

1. Time pressure (tekanan waktu). Desakan waktu dapat menjadi beban kerja berlebihan dan mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
2. Jadwal kerja atau jam kerja. Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja.
3. Role ambiguity dan role conflict Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.
4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancinya.
5. Informatian overload, Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat.
6. Temperature extremes atau heat overload. Sama halnya dengan kebisingan, factor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan.

7. Repetitive action. Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan.
8. Tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Putra dalam Alamsyah (2012, hal. 19) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

- 1) Target yang harus dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Kondisi Pekerjaan. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Penggunaan waktu kerja. Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

2.2.4 Stres Kerja

Penjelasan secara garis besar bila seseorang dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuannya, bisa dibilang bahwa orang tersebut merasakan stres kerja. Menurut Rivai & Sagala (2009) stres kerja itu suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi dari individu/karyawan. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami stres kerja dan sebagian karyawannya merasa bahwa pekerjaan yang diemban tidak terlalu membuat stres sehingga masih bisa diatasi.

Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Penyebab fisik. Antara lain:
 - a) Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
 - b) Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
2. Suhu dan kelembapan. Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan.
3. Beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

4. Sifat pekerjaan antara lain:
 - a) Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.
 - b) Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.
 - c) Percepatan. Stres dapat terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
 - d) Ambiguitas. Kurang jelasnya mengenai apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan bagi karyawan. untuk melaksanakan pekerjaannya.
 - e) Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka.
5. Kebebasan. Sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.
6. Kesulitan. Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat

mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Adapun menurut Robbins (2006, 796-797) dia mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2.5 Lingkungan Kerja

Pendapat Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana individu/perorangan melakukan pekerjaan, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara mandiri ataupun dalam suatu kelompok.

Menurut Sumamur di penelitian Nasution dan Rodhiah (Jurnal Manajemen, 2008: 59), mengungkap adanya tiga faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yakni:

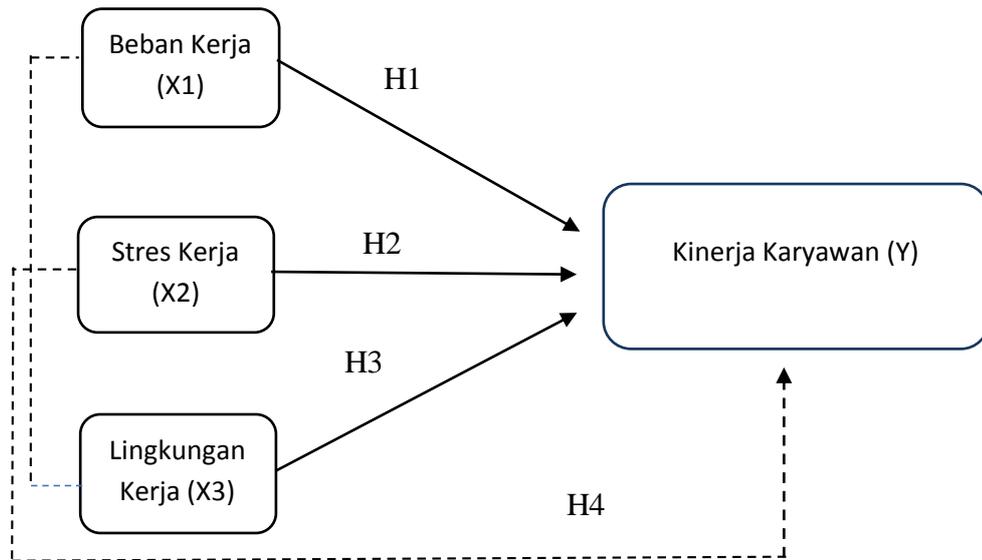
- 1) Fasilitas Kerja. Lingkungan yang kurang mendukung pelaksanaan kerja ikut menyebabkan kinerja yang kurang, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan membuat pekerja setiap saat melirik ke lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja. Kelompok kerja yang menampakkan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karena satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Indikator-indikator lain terkait Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992:159) terdiri dari sebagai berikut :

- 1) **Suasana Kerja.** Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- 2) **Hubungan dengan rekan kerja.** Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.
- 3) **Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan.** Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap / mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu yang menunjang proses dalam bekerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian yakni hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.



Keterangan:

—————> : Secara Parsial

-----> : Secara Simultan

Kerangka Konseptual diatas menjelaskan bahwa:

1. H1: Menunjukkan pengaruh Beban kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H2: Menunjukkan pengaruh stres kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
3. H3: Menunjukkan pengaruh lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
4. H4: Menunjukkan pengaruh beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.4. Hipotesis

Pendapat Sugiyono (2014:96), perumusan hipotesis ialah langkah ke tiga dalam penelitian selesai menjabarkan kerangka berpikir juga landasan teori. Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun lalu diuji untuk memperlihatkan benar atau tidaknya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun serta mengujinya.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mentari Nazar Kurniari, 2018 dalam penelitiannya menyimpulkan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini :

H1: Diduga ada pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ilyas wiradirga,Ariyati Arfah, 2019 dalam penelitiannya menyimpulkan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini :

H2: Diduga ada pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Viona Elisabeth Wijaya, 2018 dalam penelitiannya menyimpulkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini :

H3: Diduga ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh. (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga ada pengaruh secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian skripsi yang dikerjakan oleh penulis bertempat di PT. Wahana Ottomitra Multiarta Kabupaten Banyuwangi. Penulis memilih lokasi penelitian tersebut dikarenakan objek yang diteliti sesuai dengan situasi yang dihadapi karyawan marketing di era pandemi Covid-19.

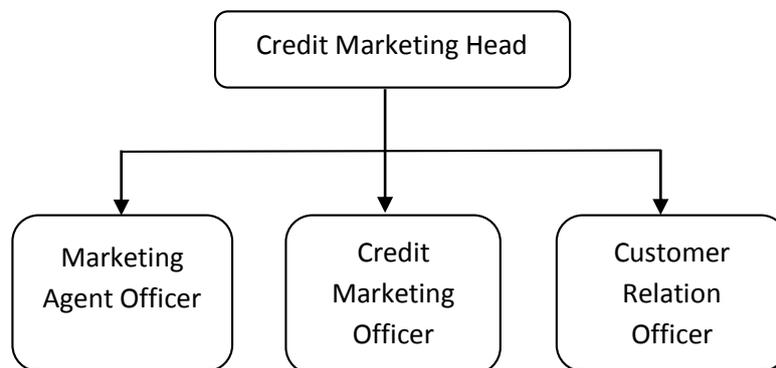
3.1.2 Profil Singkat Perusahaan

PT Wahana Ottomitra Multiartha atau lebih singkatnya disebut WOM Finance adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembiayaan dan hanya untuk kendaraan bermotor. Ada Sekitar 178 kantor WOM Finance diseluruh Indonesia. Penelitian ini dilakukan di kantor WOM Finance Banyuwangi. Kantor WOM Finance Banyuwangi sendiri berdiri sejak 2017. WOM Finance hanya khusus melayani pembiayaan motor dan mobil baru maupun bekas. Karyawan disini dibagi dalam beberapa divisi. Dikarenakan beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja karyawan di setiap divisi berbeda, maka penelitian ini difokuskan hanya pada divisi marketing saja. Ada beberapa jenis motor yang layak mendapatkan pendanaan, yaitu motor sport, matic, sampai motor bebek. Proses pembiayaan kendaraan dapat diajukan asalkan usia kendaraan tidak melebihi 10 tahun dan jumlah taksasi atau kerusakan tidak lebih dari nominal yang telah ditetapkan perusahaan.

3.1.3 Struktur Organisasi

Disetiap perusahaan pasti mempunyai struktur organisasi yang masing-masing jabatannya memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda berdasarkan deskripsi pekerjaan (*job description*) yang telah ditentukan oleh perusahaan. Struktur organisasi WOM Finance Banyuwangi pada divisi marketing digambarkan seperti dibawah ini.

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Divisi Marketing



Sumber: PT. Wahana Ottomitra Multiartha Banyuwangi

Credit Marketing Head (CMH) merupakan seorang pemimpin tim marketing yang bertugas mengatur seluruh strategi pemasaran dan mengawasi kinerja dari karyawan marketing di perusahaan pembiayaan (*leasing*). Di dalam struktur organisasi, setiap karyawan marketing PT. Wom Finance mempunyai tugas masing-masing sesuai jabatan seperti keterangan berikut:

- a. MAO (Marketing Agent Officer) bertugas untuk menawarkan dana tunai (pinjaman) kepada calon konsumen baru maupun konsumen repeat order serta memiliki jaringan yang luas.

- b. CMO (Credit Marketing Officer) bertugas untuk melayani new customer, melakukan survey, membuat laporan kerja untuk diberikan kepada atasan, melakukan pencairan dana pinjaman serta melakukan penawaran.
- c. CRO (Customer Relation Officer) bertugas untuk melayani konsumen repeat order, melakukan survey, membuat laporan kerja untuk diberikan kepada atasan, melakukan pencairan dana pinjaman, visit serta melakukan penawaran.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi ialah suatu wilayah umum yang tersusun dari objek atau subjek dengan kualitas atau karakteristik tertentu yang ditentukan dan disimpulkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya". Sugiyono (2016, hlm. 80). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan divisi marketing di PT. WOM Finance Banyuwangi yang berjumlah 25 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2016, hlm. 81) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi tersebut. Dalam menentukan populasi sebagai sampel, diperlukan teknik pengambilan sampel yang akurat. Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini yaitu penelitian sensus. Penelitian sensus yakni penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner atau angket yang terstruktur sebagai alat untuk mengumpulkan data yang pokok

untuk mendapat informasi yang spesifik (Usman&Akbar,2008). Dari informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian sensus dengan mengandalkan kuesioner untuk mendapatkan informasi, dimana respondennya merupakan seluruh karyawan bagian marketing yang dimiliki PT. WOM Finance Banyuwangi yang berjumlah 25 karyawan.

3.3 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan termasuk dalam penelitian kuantitatif. Kasiram(2008:149) mengutarakan penelitian kuantitatif yaitu proses pencarian pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui. Pernyataan yang tertera di dalam angket nanti akan diterjemahkan kedalam bentuk angka.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2011) mengungkapkan bahwa variabel ialah suatu kualitas (qualities) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka bisa dinyatakan kalau variabel penelitian ialah suatu atribut, sifat atau nilai dari seseorang, obyek maupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulan.

Penelitian yang dilakukan kali ini memakai dua jenis variabel yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

1. Variabel X (Bebas) Variabel bebas ialah variabel yang memberi pengaruh atau menjelaskan variabel yang lain (Husein, 2003). Variabel

bebas di penelitian ini yaitu Beban Kerja(X1), Stres Kerja(X2), dan Lingkungan Kerja(X3).

2. Variabel terikat yakni variabel yang dijelaskan atau diberi pengaruh oleh variabel independent (Husein, 2003). Variabel terikat di penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

3.5 Devinisi Variabel Penelitian

Definisi operasional yaitu batasan atau spesifikasi dari variabel penelitian yang secara kongkret memiliki hubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati pada suatu penelitian (Azwar, 2002). Dalam penelitian ini definisi operasional dari variabel penelitian ini sebagai berikut :

3.5.1 Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan yakni perilaku nyata yang ditampilkan tiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	a. Kualitas pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan c. Waktu saat kerja d. Kerja sama antar rekan
2.	Beban Kerja	Beban kerja ialah sekumpulan atau sejumlah kegiatan	a. Target yang wajib dicapai b. Kondisi

		<p>yang harus dituntaskan oleh suatu individu atau karyawan pada jangka waktu yang telah ditetapkan. Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja ialah segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia untuk dirampungkan dalam kurun waktu tertentu.</p>	<p>Pekerjaan</p> <p>c. Penggunaan waktu dalam bekerja</p>
3.	Stres Kerja	<p>Stres kerja yakni ketegangan atau rasa emosional yang dirasakan seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang begitu besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, akal pikiran, serta fisik seseorang.</p>	<p>a. Tuntutan tugas</p> <p>b. Tuntutan peran</p> <p>c. Tuntutan antar pribadi</p> <p>d. Struktur organisasi</p> <p>e. Kepemimpinan</p>

4.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada potensi dalam memberi pengaruh kinerja organisasi. Sedarmayanti berpendapat (2001: 21), lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik individual maupun dalam organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Suasana ketika kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas untuk karyawan
----	------------------	---	--

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Observasi

Observasi merupakan tata cara pengumpulan informasi yang kompleks sebab mengaitkan bermacam aspek dalam penerapannya. Tata cara pengumpulan informasi observasi tidak cuma mengukur perilaku responden, tetapi dapat pula digunakan untuk merekam bermacam fenomena yang terjalin.

2. Wawancara

Wawancara yaitu metode pengambilan data dengan cara menanyakan informasi kepada seseorang yang menjadi informan atau responden. Peneliti lebih dahulu menentukan seseorang yang menjadi informan untuk mengumpulkan informasi. Wawancara ini dilakukan kepada karyawan marketing yang aktif bekerja di WOM Finance Banyuwangi.

3. Kuisisioner

Kuesioner ialah teknik dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan yang dibagikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner lebih efisien bila peneliti sudah mengerti dengan pasti variabel yang akan dihitung dan tahu apa yang diharapkan dari responden atau pemberi data.

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka ialah cara mengumpulkan data melalui tinjauan pustaka dan pengumpulan buku ilmiah, buku tahunan, beserta beberapa referensi yang cocok dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.7 Metode Analisis Data

2.7.1 Uji Instrumen Penelitian

Riset ini menggunakan kuesioner selaku skala pengukuran variabel penelitian. Kriteria kuesioner yang benar diantaranya memenuhi validitas dan reliabilitas.

a.Uji Validitas

Validitas ialah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur. Uji validitas pada riset ini memiliki peran mengukur valid atau tidaknya suatu angket.

Metode pengukuran validitas kuesioner memakai metode r pearson atau koefisien korelasi *product moment* pearson dengan taraf signifikan 5% dengan awal menggunakan rumus *degree of freedom* ($df = n - 2$). Dimana n yakni banyaknya sampel penelitian. Jadi nilai df di riset ini ialah $25-2 = 23$. Dasar pengembalian keputusan untuk menguji validitas butir angket ialah jika r hitung > r tabel (0,3961) maka variabel tersebut valid. Kebalikan dari itu, jika r hitung < r tabel (0,3961) maka variabel tersebut tidaklah valid (r hitung didapatkan dari hasil menguji menggunakan spss sedangkan r table diperoleh dari table r).

b.Uji Reliabilitas

Jikalau alat ukur telah dinyatakan valid, maka berikutnya alat ukur tersebut diuji reliabilitasnya. Uji Reliabilitas yakni suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukuran didalam mengukur gejala yang serupa dikarenakan tiap alat pengukur harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang tetap ataupun konsisten (Umar, 2004: 86).

Uji reliabilitas berfungsi untuk mencairitahu apakah jawaban responden reliabel atau tidak sebagai alat ukur variabel dengan melihat *Cronbach Alpha*, dengan kriteria:

- a. Nilai dari *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel jika $> 0,70$, indikator variabel bisa disebut reliable.
- b. Nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel jika $< 0,70$, indikator variabel tersebut bisa dibilang tidak reliable.

Dalam mencari koefisien reliabilitasnya dengan menggunakan rumus alpha, yaitu:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangannya seperti berikut:

α	: Reliabilitas Instrumen
k	: Banyaknya Butir Soal
$\sum \sigma b^2$: Jumlah Varian Butir
σt^2	: Varian Total

2.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Pada uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang diteliti benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Oleh sebab itu, uji asumsi klasik harus dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan ada pada penjelasan berikut :

1. Uji Normalitas

Normalitasnya suatu data bisa dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini sebagai pembandingan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan melihat:

- a. Nilai Sig. atau disebut signifikansi, atau nilai probabilitas $< 0,05$, bisa ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
- b. Nilai Sig. atau disebut signifikansi, atau nilai probabilitas $> 0,05$, bisa ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Adanya tujuan multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang mempunyai kesamaan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk melihat ada tidaknya korelasi antar sesama variabel independen yang diteliti. Cara melihat multikolinearitas dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang sudah ditentukan. Nilai yang ditentukan bagi nilai toleransi adalah lebih tinggi dari 0,1, dan untuk nilai VIF nya kurang dari 10 (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dipergunakan untuk mencari tahu apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka dapat disebut

homokedastisitas. Jika varians berbeda, dapat disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas memakai pengamatan dengan grafik, jika titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu maka dapat dibilang tidak ada suatu masalah heteroskedastisitas.

2.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah suatu analisis untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya variabel bebas yang berjumlah lebih dari satu terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk melihat pengaruh antar beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melihat persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_n = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Variabel beban kerja

X_2 = Variabel stres kerja

X_3 = Variabel lingkungan kerja

e = Error / variabel pengganggu

2.7.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauhkah kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2009). Nilai koefisien determinasinya yaitu antara nol dan satu. Nilai R² yang rendah berarti variasi variabel dependennya yang sangat terbatas. Dan nilai yang mendekati 1(satu) memiliki arti variabel-variabel independent sudah bisa memberi semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut ini rumus dari koefisien determinasi:

$$\mathbf{KD = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

2.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh tiap-tiap variabel secara signifikan antara variabel bebas beban kerja(X1), stres kerja(X2), serta lingkungan kerja(X2) dengan variabel terikat kinerja karyawan(Y). Ghozali(2013 : 99) menerangkan uji statistik t pada dasarnya menampilkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan memakai signifikan level, alpha 5%($\alpha= 0, 05$).

Dasar pengambilan keputusan uji t dengan mengenakan SPSS:

- a. Apabila signifikansinya $> 0,05$ (α) atau T hitungnya $< T$ tabel itu berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima dan H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- b. Apabila signifikansinya $< 0,05$ (α) atau T hitungnya $> T$ tabel itu berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengenali pengaruh seluruh variabel bebas beban kerja(X1), stres kerja(X2), serta lingkungan kerja(X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan(Y). Ghozali(2013: 98) memberitahukan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah seluruh variabel independen(variabel bebas) yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen(variabel terikat). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5%($\alpha= 0. 05$).

Dasar pengambilan keputusan uji F yang telah dihitung oleh output SPSS 20:

- a. Apabila nilai sig. $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka bisa diartikan adanya pengaruh variabel X secara simultan(bersama-sama) pada variabel Y.
- b. Apabila nilai sig. $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka bisa diartikan adanya pengaruh variabel X secara simultan(bersama-sama) pada variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Data Responden

Dalam sebuah penelitian dengan metode kuantitatif perlu dilakukannya pembagian angket/kuisisioner kepada responden. Responden ini fungsinya sebagai pemberi jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Dalam penelitian ini ada 25 responden yang dijadikan sampel dan seluruhnya adalah karyawan marketing di PT. WOM Finance Banyuwangi. Seluruh data responden yang telah terkumpul dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Tabel 4.1

Tabel 4.1

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	12	48%
2	Perempuan	13	52%
	Total	25	100%

Sumber: Data diolah dari SPSS 20

Dari tabel 4.1 yang telah diolah diatas diterangkan bahwa jumlah responden antara laki-laki dan perempuan jumlahnya hampir setara, yaitu terdiri atas 12(48%) karyawan laki-laki dan 13(52%) karyawan perempuan. Dapat disimpulkan karyawan laki-laki dan perempuan punya hak yang sama untuk bisa bekerja menjadi karyawan marketing.

Responden Berdasarkan Usia Pada Tabel 4.2

Tabel 4.2

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 21	7	28%
2	21 – 25	14	56%
3	> 25	4	16%
	Total	25	100%

Sumber: Data diolah dari SPSS 20

Dari tabel 4.2 yang telah diolah diatas diterangkan bahwa responden yang berumur <21 sebanyak 7(28%) orang, dengan jumlah responden terbanyak ada di rentang usia 21-25 yaitu 14(56%) orang, dan responden paling sedikit berumur >25 yang berjumlah 4(16%) orang.

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Tabel 4.3

Tabel 4.3

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA	9	36%
2	DIPLOMA	6	24%
3	STRATA 1	10	40%
	Total	25	100%

Sumber: Data diolah dari SPSS 20

Dari tabel 4.3 yang telah diolah diatas diterangkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir dibedakan menjadi beberapa tingkatan. Dari lulusan SMA terdapat 9(36%) orang, dari Diploma ada sekitar 6(24%) orang dan tertinggi dari pendidikan terakhir Strata 1 sebanyak 10(40%) orang.

Responden Berdasarkan Lama Kerja Pada Tabel 4.4

Tabel 4.4

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase
1	1 - 6 Bulan	8	32%
2	7 Bulan - 1 Tahun	10	40%
3	> 1 Tahun	7	28%
	Total	25	100%

Sumber: Data diolah dari SPSS 20

Dari tabel 4.4 yang telah diolah diatas diterangkan bahwa tingkat lama bekerja masing-masing responden dibedakan berdasarkan kontrak kerja dengan total responden yang bekerja pada bulan ke 1-6 bulan ada 8(32%) orang, 7 bulan-1 tahun jumlahnya paling banyak yaitu 10(40%) orang, dan >1 tahun ada 7(28%) orang.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data kuisisioner yang telah dibagikan kepada 25 responden, maka dilakukan perhitungan skor pada masing- masing pernyataan untuk mengetahui presentase dari data responden tersebut. Hasil dari perhitungan presentase data responden akan dilampirkan seperti berikut ini:

1. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Variabel beban kerja pada penelitian ini diwakili oleh 5 item pernyataan yang sudah sesuai dengan indikator – indikator yang diteliti. Dari pernyataan yang telah dibagikan kepada 25 responden, didapatkan hasil persentasi yang dijelaskan pada tabel beban kerja berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil kuisisioner beban kerja

Persentase Jawaban Responden												
NO.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%
X1.1	2	8%	19	76%	4	16%	0	0%	0	0%	25	100%
X1.2	4	16%	17	68%	4	16%	0	0%	0	0%	25	100%
X1.3	2	8%	16	64%	7	28%	0	0%	0	0%	25	100%
X1.4	5	20%	16	64%	4	16%	0	0%	0	0%	25	100%
X1.5	4	16%	13	52%	5	20%	3	12%	0	0%	25	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari jawaban 25 responden seperti yang terlihat pada tabel 4.5 menjelaskan bahwa kebanyakan responden memilih jawaban setuju pada pernyataan variabel beban kerja. Dilihat dari pernyataan X1.1 ada 8% memberi jawaban sangat setuju, sebanyak 76% setuju dan 16%nya menjawab netral pada pernyataan “setiap bulan saya memiliki target kerja yang harus dicapai”. Pernyataan X1.2nya 16% memberi jawaban sangat setuju, 68% setuju, 16%nya memberikan jawaban netral pada pernyataan “Atasan saya memberi keharusan kepada karyawannya untuk mencapai target didalam maupun diluar jam kerja”. Pernyataan X1.3 ada sekitar 8% memberi jawaban sangat setuju, 64% setuju dan 28% menjawab netral pada pernyataan “Kesehatan saya menurun jika saya mendapatkan pekerjaan yang menumpuk”. Pernyataan X1.4 sebanyak 20% menjawab sangat setuju, 52% setuju dan 16% nya netral pada pernyataan “Saya sering melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang telah ditentukan perusahaan”. Pernyataan X1.5 16% menjawab sangat setuju, 52% setuju, 20% netral dan 12% nya menjawab tidak setuju pada pernyataan “Pada waktu tertentu saya bisa menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya”. Dapat disimpulkan dari seluruh

pernyataan beban kerja tersebut sebagian besar setuju dengan pernyataan yang sudah diajukan.

2. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja pada penelitian ini diwakili oleh 5 item pernyataan yang sudah sesuai dengan indikator – indikator yang diteliti. Dari pernyataan yang telah dibagikan kepada 25 responden, didapatkan hasil persentasi yang dijelaskan pada tabel beban kerja berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil kuisioner stres kerja

Persentase Jawaban Responden												
NO.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%
X2.1	4	16%	19	76%	2	8%	0	0%	0	0%	25	100%
X2.2	5	20%	16	64%	4	16%	0	0%	0	0%	25	100%
X2.3	1	4%	15	60%	7	28%	2	8%	0	0%	25	100%
X2.4	1	4%	15	60%	6	24%	3	12%	0	0%	25	100%
X2.5	1	4%	17	68%	7	28%	0	0%	0	0%	25	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari jawaban 25 responden seperti yang terlihat pada tabel 4.6 menjelaskan bahwa kebanyakan responden memilih jawaban setuju pada pernyataan variabel stres kerja. Dilihat dari pernyataan X2.1 ada 16% memberi jawaban sangat setuju, sebanyak 76% setuju dan 8%nya menjawab netral pada pernyataan “Tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada saya terasa memberatkan”. Pernyataan X2.2 nya 20% memberi jawaban sangat setuju, 64% setuju, 16%nya memberikan jawaban netral pada pernyataan “Pekerjaan yang menumpuk membuat saya tertekan dan frustrasi”. Pernyataan X2.3 ada sekitar 4% memberi jawaban sangat setuju, 60% setuju, 28% menjawab netral dan 8% tidak setuju pada pernyataan “Saya biasa mengambil keputusan secara terburu-buru

untuk dapat mencapai target”. Pernyataan X2.4 sebanyak 4% menjawab sangat setuju, 60% setuju, 24% netral dan 12%nya tidak setuju pada pernyataan “Status jabatan yang saya emban ini seringkali membuat saya bingung dalam melaksanakan pekerjaan”. Pernyataan X2.5 4% menjawab sangat setuju, 68% setuju, dan 28% netral pada pernyataan “Sikap atasan dan target kerja membuat perusahaan relative tidak kondusif”. Dapat disimpulkan dari seluruh pernyataan stres kerja tersebut sebagian besar setuju dengan pernyataan yang sudah diajukan.

3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diwakili oleh 5 item pernyataan yang sudah sesuai dengan indikator – indikator yang diteliti. Dari pernyataan yang telah dibagikan kepada 25 responden, didapatkan hasil persentasi yang dijelaskan pada tabel beban kerja berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil kuisioner Lingkungan kerja

NO.	Persentase Jawaban Responden											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%
X3.1	2	8%	14	56%	6	24%	3	12%	0	0%	25	100%
X3.2	1	4%	13	52%	11	44%	0	0%	0	0%	25	100%
X3.3	1	4%	10	40%	9	36%	5	20%	0	0%	25	100%
X3.4	2	8%	10	40%	6	24%	7	28%	0	0%	25	100%
X3.5	0	0%	15	60%	10	40%	0	0%	0	0%	25	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari jawaban 25 responden seperti yang terlihat pada tabel 4.7 menjelaskan bahwa kebanyakan responden memilih jawaban setuju pada pernyataan variabel beban kerja. Dilihat dari pernyataan X3.1 ada 8% memberi jawaban sangat setuju, sebanyak 56% setuju, 24% netral, dan 12% nya menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya selalu giat bekerja karena kondisi ruang

kerjanya yang nyaman”. Pernyataan X3.2nya 4% memberi jawaban sangat setuju, 52% setuju, 44%nya memberikan jawaban netral pada pernyataan “Menurut saya, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, rekan kerja serta konsumen membantu kelancaran dalam bekerja”. Pernyataan X3.3 ada sekitar 4% memberi jawaban sangat setuju, 40% setuju dan 36% netral dan 20% nya menjawab tidak setuju pada pernyataan “Saya selalu membangun hubungan yang baik antara sesama rekan kerja”. Pernyataan X3.4 sebanyak 8% menjawab sangat setuju, 40% setuju, 24% netral dan 28% nya tidak setuju pada pernyataan “Perlengkapan kerja yang ada kantor telah membantu dalam pelaksanaan tugas”. Pernyataan X3.5 sejumlah 60% menjawab setuju dan 40% nya menjawab netral pada pernyataan “Keamanan saya dalam bekerja cukup memadai”. Dapat disimpulkan dari seluruh pernyataan lingkungan kerja tersebut sebagian besar setuju dengan pernyataan yang sudah diajukan.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diwakili oleh 5 item pernyataan yang sudah sesuai dengan indikator – indikator yang diteliti. Dari pernyataan yang telah dibagikan kepada 25 responden, didapatkan hasil persentasi yang dijelaskan pada tabel beban kerja berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil kiosoner kinerja karyawan

Persentase Jawaban Responden												
NO.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%
Y.1	5	20%	16	64%	4	16%	0	0%	0	0%	25	100%
Y.2	3	12%	17	68%	5	20%	0	0%	0	0%	25	100%
Y.3	1	4%	15	60%	8	32%	1	4%	0	0%	25	100%
Y.4	3	12%	17	68%	3	12%	2	8%	0	0%	25	100%
Y.5	3	12%	14	56%	6	24%	2	8%	0	0%	25	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari jawaban 25 responden seperti yang terlihat pada tabel 4.8 menjelaskan bahwa kebanyakan responden memilih jawaban setuju pada pernyataan variabel stres kerja. Dilihat dari pernyataan Y.1 ada 20% memberi jawaban sangat setuju, sebanyak 64% setuju dan 16%nya menjawab netral pada pernyataan “Saya selalu teliti menyelesaikan tugas yang diembankan oleh atasan kepada saya”. Pernyataan Y.2 nya 12% memberi jawaban sangat setuju, 68% setuju, 20%nya memberikan jawaban netral pada pernyataan “Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan tugas”. Pernyataan Y.3 ada sekitar 4% memberi jawaban sangat setuju, 60% setuju, 32% menjawab netral dan 4% tidak setuju pada pernyataan “Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja”. Pernyataan Y.4 sebanyak 12% menjawab sangat setuju, 68% setuju, 12% netral dan 8%nya tidak setuju pada pernyataan “Saya berusaha memanfaatkan waktu kerja dengan efisien agar mendapat hasil maksimal”. Pernyataan Y.5 12% menjawab sangat setuju, 56% setuju, 24% netral dan 8% nya menjawab tidak setuju pada pernyataan “Kami bisa saling berkontribusi ketika melaksanakan pekerjaan dari atasan”. Dapat disimpulkan dari seluruh pernyataan stres kerja tersebut sebagian besar setuju dengan pernyataan yang sudah diajukan.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

Dalam data hasil dari meneliti berupa angket yang telah dibagikan pada responden gunanya untuk menguji benar atau tidaknya hipotesis yang sudah dikemukakan sebelumnya. Cara dalam menguji benar atau tidaknya hipotesis dapat diuji menggunakan metode analisis data yang akan dijelaskan sebagai berikut;

4.2.1 Uji Instrumen

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji ini dipakai guna untuk melihat valid ataupun tidaknya suatu kuisisioner yang sudah terkumpul dengan diuji menggunakan *SPSS Version 20*. Data ini diuji dengan memakai rumus korelasi *product moment*. Nilai r hitung didapat dari perhitungan di SPSS lalu dibandingkan dengan r tabel pada buku statistik. Hasil perolehan datanya seperti dibawah ini;

Tabel 4.9 Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket.
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,741	0.3961	a.Valid
	X1.2	0,73	0.3961	b.Valid
	X1.3	0,742	0.3961	c.Valid
	X1.4	0,645	0.3961	d.Valid
	X1.5	0,748	0.3961	e.Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket.
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,586	0.3961	a.Valid
	X2.2	0,696	0.3961	b.Valid
	X2.3	0,723	0.3961	c.Valid
	X2.4	0,743	0.3961	d.Valid
	X2.5	0,676	0.3961	e.Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,757	0.3961	a.Valid
	X3.2	0,622	0.3961	b.Valid
	X3.3	0,768	0.3961	c.Valid
	X3.4	0,831	0.3961	d.Valid
	X3.5	0,597	0.3961	e.Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,713	0.3961	a.Valid
	Y2	0,747	0.3961	b.Valid
	Y3	0,617	0.3961	c.Valid
	Y4	0,673	0.3961	d.Valid
	Y5	0,778	0.3961	e.Valid

Sumber: SPSS 20,2021

Dari hasil perhitungan uji validitas diatas yang sudah dilakukan menggunakan output SPSS 20 menyatakan bahwa seluruh pernyataanya dinyatakan valid karena nilai R hitung keseluruhannya lebih tinggi dari R tabel yang bernilai 0,3961.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensinya atau stabilnya suatu alat ukur dari waktu kewaktu. Data hasil reliabilitas bisa disebut reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's* nya $>0,70$. Pengujian reabilitas dikatakan bertambah baik bila mendekati angka 1.

Tabel 4.10 Uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Cronbach minimum	Keterangan
1.	Beban Kerja	0,749	0,7	Reliabel
2.	Stres Kerja	0,715	0,7	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,763	0,7	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,742	0,7	Reliabel

Sumber: SPSS 20

Hasil pengujian diatas dapat dikatakan bahwa nilai reabilitas sudah memenuhi dalam melakukan pengujian selanjutnya karena nilai Alpha Cronbach semuanya berada diatas 0,70. Dari keseluruhan variabel tersebut menunjukkan bahwa Alpha Cronbach bernilai tinggi. Pada pengujian reabilitas ini dinyatakan bahwa seluruh item variabel dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini peneliti mencari tahu normalitas data dengan memakai metode Kolmogorof-Smirnov dengan program *SPSS Version 20*. Hasil perhitungan dari data yang telah diteliti ada pada tabel yang telah dipaparkan berikut ini;

Tabel 4.11 Uji Normalitas

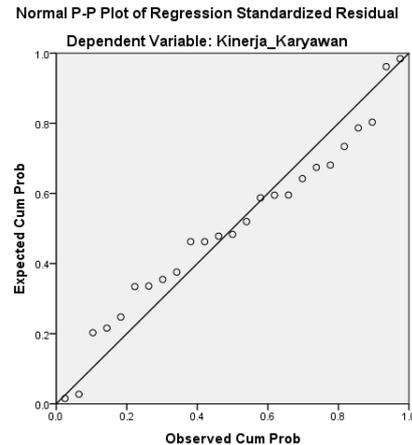
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.35388589
	Absolute	.124
Most Extreme Differences	Positive	.108
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.839

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS 20

Dari perhitungan uji normalitas diatas didapatkan hasil sebesar 0,839. Dapat diketahui jika nilai sig.nya $>0,05$ maka variabel-variabel tersebut bisa dikatakan normal. Dikarenakan hasil perhitungan menyatakan $0,839 > 0,05$, maka bisa disimpulkan data yang sudah diuji bersifat normal. Agar lebih memahami dalam pengujian tersebut, peneliti menyajikan grafik uji normalitas P-Plot seperti dibawah:



Dari grafik tersebut dapat dikatakan jika titik-titik mengikuti garis diagonalnya, bisa disimpulkan jika data yang diperoleh bersifat normal dan asumsi normalitasnya dapat terpenuhi.

4.2.2.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas fungsinya untuk mencari tahu ada atau tidaknya hubungan antara variabel independent dan variabel dependent yang tidak boleh saling berkorelasi. Untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas dapat menggunakan nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Ada dua cara pengambilan keputusan dalam uji ini. Yang pertama jika nilai tolerancenya diatas 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas, jika dibawah 0,10 akan terjadi multikolinieritas. Yang kedua jika nilai VIF ada dibawah 10.0 tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF ada diatas 10.0 maka akan terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0,699	1,430	Bebas Multikolinieritas
Stres Kerja	0,774	1,293	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,618	1,618	Bebas Multikolinieritas

Sumber: SPSS 20

Dilihat dari tabel output 4.12 diatas, dijelaskan bahwa nilai tolerance beban kerja(X1) sebesar 0,699, stres kerja(X2) sebesar 0,774, dan lingkungan kerja(X3) sebesar 0,618 yang berarti lebih tinggi dari 0,10 sementara itu nilai VIF beban kerja(X1) sebesar 1,430, stres kerja(X2) sebesar 1,293, dan lingkungan kerjanya(X3) lebih rendah dari 10,00 yang dapat dinyatakan tidak adanya multikolinieritas.

4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada penyimpangan pada uji asumsi ini. Syarat yang wajib dipenuhi dalam pengujian ini yaitu tidak terjadinya gejala heterokedastisitas. Pengujian yang dilakukan ini menggunakan metode Spearman's rho yang memakai koefisien sig. (2-tailed). Bila nilai koefisiennya > dari 0,05 dapat disimpulkan tidak adanya gejala heterokedastisitas, dan bila koefisien signifikansinya < 0,05 dapat disimpulkan ada gejala heterokedastisitas. Tujuannya menggunakan metode Spearman's ini ialah untuk melihat hasil yang lebih akurat.

Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas

Metode	Variabel	Koefisien sig.(2-tailed)	Keterangan
Spearman's rho	Beban Kerja	0,960	Bebas Heterokedastisitas
	Stres Kerja	0,188	Bebas Heterokedastisitas
	Lingkungan Kerja	0,788	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: SPSS 20

Berdasarkan perhitungan heterokedastisitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 20, didapatkan hasil nilai sig.(2-tailed) unstandardized residual pada variabel beban kerja(X1) sebesar $0,960 > 0,05$, variabel stres kerja(X2) sebesar $0,960 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja(X3) sebesar $0,788 > 0,05$ yang diartikan semua variabel tersebut tidak ada terjadi gejala heterokedastisitas.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis kali ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan marketing WOM Finance dimasa pandemi Covid-19 saat ini. Berikut persamaan dari uji analisis regresi linear berganda.

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda diolah menggunakan SPSS 20 seperti berikut;

Tabel 4.14 Uji regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	1.973	3.162			.624	.539
1 Beban_Kerja	.442	.155	.423		2.846	.010
Stres_Kerja	.075	.156	.068		.483	.634
Lingkungan_Kerja	.411	.137	.474		2.996	.007

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: SPSS 20

Berdasarkan perhitungan dari output SPSS diatas, maka didapatkan kesimpulan seperti berikut: $Y = 1,973 + 0,442X_1 + 0,075X_2 + 0,411X_3$

Penjelasan dari regresi diatas ialah seperti berikut ini:

- a. Dengan dihasilkannya nilai konstanta yang positif sebesar 1,973 ini artinya keseluruhan variabel bebas beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang searah terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
- b. Nilai regresi variabel beban kerja X_1 sejumlah 0,442 yang artinya ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bila variabel beban kerja bertambah 1 skor maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,442 yang diasumsikan variabel lainnya tetap.
- c. Nilai regresi variabel stres kerja X_2 sejumlah 0,075 yang artinya ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bila variabel beban kerja bertambah 1 skor maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,075 yang diasumsikan variabel lainnya tetap.

- d. Nilai regresi variabel lingkungan kerja X3 sejumlah 0,411 yang artinya ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bila variabel beban kerja bertambah 1 skor maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,411 yang diasumsikan variabel lainnya tetap.

4.2.4 Koefisien Determinasi (R²)

Nilai determinasi ini dapat digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruhnya variabel bebas(X) terhadap variabel terikat (Y). Ketika menggunakan SPSS ini, nilai koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel model summary seperti dibawah;

Tabel 4.15 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.629	1.44736

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja, Beban_Kerja

Sumber: SPSS 20

Hasil dari dilakukannya perhitungan menggunakan SPSS bisa dilihat seberapa besar kinerja dari karyawan marketing yang dipengaruhi oleh variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja dengan melihat nilai *Adjusted R Square* sejumlah 0,629 yang artinya 62,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja, lalu sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini yang berjumlah 37,1%.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji t

Tujuan dilakukannya Uji t ialah untuk mencari tahu adakah pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y). Cara mengujinya adalah dengan melihat nilai yang didapat dari menghitung nilai signifikansinya, jika $< 0,05$ atau t hitungnya $> t$ tabel dapat dibilang ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y, jika signifikansinya $> 0,05$ atau t hitung $< T$ tabel dapat dibilang tidak ada pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Rumusnya seperti berikut :

- $T \text{ tabel} = t (a/2; n-k-1) = t (0,025; 21) = 2,080$

Dengan keterangan: “a” merupakan tingkat kepercayaan sebesar 0,05, “n” merupakan sampel yang berjumlah 25 responden, “k” jumlah dari Variabel X, dan nilai t tabel adalah hasil distribusi yang dicari pada tabel statistik.

Tabel 4.16 Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.973	3.162		.624	.539
1 Beban_Kerja	.442	.155	.423	2.846	.010
Stres_Kerja	.075	.156	.068	.483	.634
Lingkungan_Kerja	.411	.137	.474	2.996	.007

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: SPSS 20

Hasil perhitungan data dari SPSS 20 diatas dinyatakan seperti berikut:

1. Angka signifikan beban kerja sejumlah $0,010 < 0,05$ dengan nilai t hitungnya $2,846 > 2,080$ t tabel, menunjukkan adanya pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan marketing, oleh sebab itu H1 diterima.
2. Angka signifikan stres kerja sejumlah $0,634 < 0,05$ dengan nilai t hitungnya $0,483 < 2,080$ t tabel, menunjukkan tidak adanya pengaruh stres kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan marketing, oleh sebab itu H2 ditolak.
3. Angka signifikan lingkungan kerja sejumlah $0,007 < 0,05$ dengan nilai t hitungnya $2,996 > 2,080$ t tabel, menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan marketing, oleh sebab itu H3 diterima.

4.2.5.2 Uji Simultan(Uji F)

Tujuannya dilakukan uji F untuk melihat pengaruhnya antara 2 variabel independent(X) secara bersama-sama terhadap variabel dependent(Y). Hasil perhitungan uji F yang telah dihitung oleh output SPSS 20 dapat diketahui hasilnya berdasarkan dari tingkat signifikansi seperti penjelasan berikut ini :

- a. Apabila nilai sig. $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka bisa diartikan adanya pengaruh variabel X secara simultan(bersama-sama) pada variabel Y.
- b. Apabila nilai sig. $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka bisa diartikan adanya pengaruh variabel X secara simultan(bersama-sama) pada variabel Y.

Hasil F tabel = F (k : n-k)= F (3:22) = 3,05

Dengan keterangan “k” merupakan jumlah dari variabel X, “n” jumlah sampel atau responden penelitian, dan “F” didapat dari nilai distribusi t tabel.

Tabel 4.17 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91.368	3	30.456	14.538	.000 ^b
Residual	43.992	21	2.095		
Total	135.360	24			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja, Beban_Kerja

Sumber: SPSS 20

Hasil perolehan nilai F berdasarkan perhitungan tabel SPSS diatas yaitu Fhitung sejumlah 14,538 yang berarti lebih tinggi dari nilai Ftabelnya yang sebesar 3,05. Hal ini memiliki arti bahwa adanya pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan marketing WOM Finance. Dapat dilihat pula nilai sig.nya 0,000 dengan taraf signifikansinya yang telah ditetapkan 0,05, artinya nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, disimpulkan H_0 ditolak yang berarti adanya pengaruh signifikan antar variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan marketing di WOM Finance Banyuwangi.

4.3 Interpretasi

Hipotesis yang diduga sebelumnya yakni pada H_1 beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H_2 stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H_3 lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, H4 variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dari masing-masing variabelnya akan dibahas dibawah ini.

4.3.1 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan marketing

Terkait pada hasil uji diatas antara beban kerja terhadap kinerja karyawan marketing WOM Finance Banyuwangi diperoleh thitung sebesar 2,846 sedang ttabel sebesar 2,080 serta memiliki angka signifikan sebesar $0,010 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Hasil tersebut menampilkan kalau secara parsial adanya pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan marketing WOM Finance Banyuwangi.

Hasil riset menjelaskan jika beban kerja karyawannya lebih ditingkatkan lagi maka akan mengalami peningkatan pada kinerja karyawan marketingnya. Beban kerja yang ditingkatkan berupa penambahan dalam jumlah pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan indikator yang menjelaskan bahwa perlu adanya peran perusahaan dan juga atasan dalam menentukan target yang harus tercapai setiap bulannya. Agar karyawan marketing semakin semangat mencapai target, pihak perusahaan seringkali memberikan bonus jika sudah mencapai target yang ditentukan.

Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Mentari Nazar Kurniari(2018), hasil penelitiannya menunjukkan kalau beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan marketing

Terkait hasil uji diatas antara stres kerja terhadap kinerja karyawan marketing WOM Finance Banyuwangi diperoleh thitung sebesar 0,483 sedang ttabel sebesar 2,080 serta memiliki angka signifikan sebesar $0,634 > 0,05$ berarti hipotesis ditolak. Hasil penelitian menjelaskan kalau secara parsial tidak terdapat pengaruh secara signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada WOM Finance Banyuwangi.

Status jabatan yang diemban karyawan marketing tidak mengalami masalah karena tugas pekerjaannya sudah jelas. Ini artinya karyawan marketing WOM Finance Banyuwangi memiliki tuntutan tugas yang besar tetapi sebagian karyawan marketing tidak merasa kalau hal itu membuat stres sehingga perihal tersebut tidak memiliki pengaruh yang besar pada kinerja mereka. Maksudnya stres kerja karyawan marketing masih dapat diatasi sehingga tidak begitu mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulia Ahmad, Bernard Tewal serta Rita N. Taroreh(2019) hasil penelitiannya menampilkan kalau stres kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan marketing

Terkait hasil riset diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan marketing WOM Finance Banyuwangi diperoleh thitung sebesar 2,996 sedang ttabel sebesar 2,080 serta memiliki angka signifikan sebesar $0,007 < 0,05$

berarti hipotesis diterima. Hasil tersebut memperlihatkan kalau secara parsial adanya pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada WOM Finance Banyuwangi.

Dalam meningkatkan kinerja pada lingkungan kerja harus memperhatikan kondisi ruang kerja yang nyaman seperti sirkulasi udara, penerangan, suhu, hubungan yang harmonis di tempat kerja, keamanan, serta fasilitas peralatan di tempat kerja harus memadai. Kesimpulannya semakin ditingkatkan indikator lingkungan kerja, kinerja karyawannya akan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Viona Elisabeth Wijaya(2018) yang menampilkan kalau lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 SIMPULAN

Hasil yang telah diperoleh dari meneliti pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha(WOM Finance) dinyatakan bahwa:

1. Secara parsial variabel beban kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Secara parsial variabel stres kerja(X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Secara parsial lingkungan kerja(X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Hasil dari ketiga variabel (X) beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 IMPLIKASI

Hasil variabel stres kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hingga perlu memperbaiki lagi tingkat stres kerja karena ketika stres kerja meningkat terjadi penurunan kinerja karyawan. Jadi harus dilakukan perubahan yang lebih baik untuk memberikan pengaruh yang signifikan pada perusahaan. Yang perlu ditindaklanjuti adalah karyawan marketing harus lebih siap menerima tugas yang diberikan atasan dan perusahaan karena sudah merupakan tanggung jawab kerja, dalam hal menyelesaikan permasalahan kerja dapat dibicarakan dengan kepala dingin agar tidak menimbulkan pertentangan pendapat yang dapat memicu stres kerja semakin meningkat.

Variabel yang berpengaruh signifikan pada penelitian ini yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Bila beban kerjanya lebih ditingkatkan lagi akan membuat kinerja karyawan meningkat dan target kerja akan terpenuhi. Hal yang dapat ditindak lanjuti, semakin tinggi atasan dalam menggempleng karyawan marketing untuk mencapai target kerja dalam hal pinjaman dana, maka akan semakin cepat terpenuhi target yang akan dicapai, karena bonus gaji akan cair jika target terpenuhi. Adanya bonus menjadi penyemangat karyawan dalam mencapai target.

Untuk peningkatan lingkungan kerja perlu lebih meningkatkan lagi dalam hal perlengkapan kantor. Perlu adanya tambahan komputer untuk karyawan marketing karena sebelumnya harus bergantian dalam menyelesaikan tugas. Hal ini perlu dilakukan karena kondisi ruang kerja yang nyaman membuat karyawan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.3 SARAN

Berdasarkan hasil implikasi tersebut peneliti memiliki saran untuk dipertimbangkan supaya bermanfaat bagi karyawan marketing:

1. Untuk karyawan marketing WOM Finance di Banyuwangi disarankan untuk lebih meningkatkan lagi beban kerja dan lingkungan kerja agar tercapai tujuan dan target kerja di perusahaan. karyawan marketing disarankan untuk lebih memperhatikan lagi faktor dari stres kerjanya agar tingkat stres kerjanya tidak semakin meningkat.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih teliti dan memperhatikan variabel-variabel yang kiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang tidak ada pada penelitian sebelumnya karena jika semakin baik kinerja dari karyawan, maka akan semakin memberikan pengaruh yang positif terhadap perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2017). *Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Chandra, R. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa* (Jurnal Manajemen dan Keuangan Unsam).
- Dirga, I. W., & Arfah, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 192-206.
- Henani, T. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo).
- Imam ghozali. (2009). *Ekonometrika - Teori. Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Diponegoro: Semarang.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117-134.
- Kurniari, M. N. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan* (Doctoral dissertation).
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304.
- Purba, W. C., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses*. *BENING*, 6(1), 180-189.
- Sari, A. P. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Gaharu Medan* (Doctoral dissertation).
- Wijaya, V. E. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gudang Garam di Jember*.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya Rizka Rahma Nurdiana mahasiswi dari jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing (Studi Kasus Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha Banyuwangi)”.

Kuisisioner ini dibuat untuk mengumpulkan data dalam menyelesaikan penelitian saya. Oleh sebab itu, mohon ketersediaan Saudara/Saudari bagian marketing di PT.WOM Finance Banyuwangi untuk mengisi angket tersebut secara lengkap berdasarkan pengalaman yang dialami. Saya menjamin segala informasi yang tercantum di angket dijaga kerahasiaannya.

Mohon maaf jika ada kata yang kurang berkenan bagi Saudara/Saudari. Atas ketersediaan Saudara/Saudari dalam meluangkan waktu untuk mengisi angket, Saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rizka Rahma Nurdiana

STIE Mandala Jember

KUISIONER

Bagian 1

Petunjuk: Beri tanda X (silang) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan data diri anda.

1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia
 - a. <21
 - b. 21-25
 - c. >25
3. Pendidikan Terakhir
 - a. SMA
 - b. Diploma
 - c. Strata 1
4. Lama Bekerja
 - a. 1-6 bulan
 - b. 7 bulan – 1 tahun
 - c. >1tahun

Bagian 2

Petunjuk: Pilih salah satu kolom dan beri tanda \surd (centang) sesuai dengan pengalaman yang anda rasakan selama beberapa bulan ini.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu teliti menyelesaikan tugas yang diembankan oleh atasan kepada saya					
2.	Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
3.	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja					
4.	Saya berusaha memanfaatkan waktu kerja dengan efisien agar mendapat hasil maksimal					
5.	Kami bisa saling berkontribusi ketika melaksanakan pekerjaan dari atasan					

2. Beban Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap bulan saya memiliki target kerja yang harus dicapai					
2.	Atasan saya memberi keharusan kepada karyawannya untuk mencapai target didalam maupun diluar jam kerja					
3.	Saya biasa mengambil keputusan secara terburu-buru untuk dapat mencapai target					
4.	Saya sering melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang telah ditentukan perusahaan					
5.	Pada waktu tertentu saya bisa menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					

3. Stres Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada saya terasa memberatkan					
2.	Pekerjaan yang menumpuk membuat saya tertekan dan frustrasi					
3.	Saya rasa saya dan teman kerja memiliki solusi berbeda dalam mnyelesaikan permasalahan dalam					

	pekerjaan					
4.	Status jabatan yang saya emban ini seringkali membuat saya bingung dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Sikap atasan dan target kerja membuat perusahaan relative tidak kondusif					

4. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu giat bekerja karena kondisi ruang kerjanya yang nyaman					
2.	Menurut saya, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, rekan kerja serta konsumen membantu kelancaran dalam bekerja.					
3.	Saya selalu membangun hubungan yang baik antara sesama rekan kerja					
4.	Perlengkapan kerja yang ada kantor telah membantu dalam pelaksanaan tugas					
5.	Keamanan saya dalam bekerja cukup memadai					

Lampiran 2. Tabulasi Data Kuisisioner

No	Beban Kerja						Stres Kerja						Lingkungan Kerja						Kinerja Karyawan					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jml.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Jml.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Jml.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	14	4	4	3	4	3	18
2	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	3	3	3	2	3	14	4	4	3	4	3	18
3	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
4	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
5	3	4	3	4	2	16	4	3	4	3	3	17	4	4	3	2	4	17	4	4	4	2	4	18
6	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	5	22
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	13	4	4	4	3	3	18
9	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
10	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	4	17
11	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
12	4	3	4	4	3	18	4	4	2	2	4	16	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	4	18
13	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	4	22
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	5	4	2	4	2	17
15	4	4	3	4	3	18	4	4	3	3	3	17	4	4	2	3	4	17	3	4	4	4	2	17
16	3	5	3	5	2	18	4	4	4	4	4	20	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	3	14
17	4	5	5	5	4	23	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	3	19	5	5	3	4	4	21
18	4	3	3	4	2	16	3	3	3	3	3	15	4	4	2	2	3	15	4	3	3	4	3	17
19	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	4	20	5	5	3	3	3	19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19
21	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15
22	4	4	3	4	5	20	5	4	2	2	4	17	2	3	2	2	4	13	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20	5	5	4	2	3	19	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
24	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23
25	4	4	4	3	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	5	24

Lampiran 3

Uji Validitas

Beban Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.293	.673**	.288	.516**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.156	.000	.163	.008	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X1.2	Pearson Correlation	.293	1	.375	.709**	.324	.730**
	Sig. (2-tailed)	.156		.065	.000	.114	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X1.3	Pearson Correlation	.673**	.375	1	.260	.454*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.065		.210	.023	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X1.4	Pearson Correlation	.288	.709**	.260	1	.175	.645**
	Sig. (2-tailed)	.163	.000	.210		.404	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X1.5	Pearson Correlation	.516**	.324	.454*	.175	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.008	.114	.023	.404		.000
	N	25	25	25	25	25	25
Total.X1	Pearson Correlation	.741**	.730**	.742**	.645**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

Stres Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.680**	.215	-.013	.401*	.586**
	Sig. (2-tailed)		.000	.302	.950	.047	.002
	N	25	25	25	25	25	25
X2.2	Pearson Correlation	.680**	1	.231	.217	.423*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000		.266	.298	.035	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.3	Pearson Correlation	.215	.231	1	.660**	.180	.723**
	Sig. (2-tailed)	.302	.266		.000	.388	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.4	Pearson Correlation	-.013	.217	.660**	1	.452*	.743**
	Sig. (2-tailed)	.950	.298	.000		.023	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X2.5	Pearson Correlation	.401*	.423*	.180	.452*	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.047	.035	.388	.023		.000
	N	25	25	25	25	25	25
Total.X2	Pearson Correlation	.586**	.696**	.723**	.743**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

Lingkungan Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.707**	.291	.406*	.408*	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.159	.044	.043	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.2	Pearson Correlation	.707**	1	.240	.206	.289	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000		.248	.323	.162	.001
	N	25	25	25	25	25	25
X3.3	Pearson Correlation	.291	.240	1	.759**	.277	.768**
	Sig. (2-tailed)	.159	.248		.000	.180	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.4	Pearson Correlation	.406*	.206	.759**	1	.408*	.831**
	Sig. (2-tailed)	.044	.323	.000		.043	.000
	N	25	25	25	25	25	25
X3.5	Pearson Correlation	.408*	.289	.277	.408*	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.043	.162	.180	.043		.002
	N	25	25	25	25	25	25
Total.X3	Pearson Correlation	.757**	.622**	.768**	.831**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.002	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.725**	.145	.380	.369	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.488	.061	.070	.000
	N	25	25	25	25	25	25
Y.2	Pearson Correlation	.725**	1	.261	.360	.409*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000		.208	.077	.042	.000
	N	25	25	25	25	25	25
Y.3	Pearson Correlation	.145	.261	1	.224	.535**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.488	.208		.281	.006	.001
	N	25	25	25	25	25	25
Y.4	Pearson Correlation	.380	.360	.224	1	.344	.673**
	Sig. (2-tailed)	.061	.077	.281		.092	.000
	N	25	25	25	25	25	25
Y.5	Pearson Correlation	.369	.409*	.535**	.344	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.070	.042	.006	.092		.000
	N	25	25	25	25	25	25
Total.Y	Pearson Correlation	.713**	.747**	.617**	.673**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

Lampiran 4

Uji Reliabilitas

Reabilitas Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

Reabilitas Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	5

Reabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

Reabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	5

Lampiran 5

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.973	3.162		.624	.539
1 Beban_Kerja	.442	.155	.423	2.846	.010
1 Stres_Kerja	.075	.156	.068	.483	.634
1 Lingkungan_Kerja	.411	.137	.474	2.996	.007

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
1 Beban_Kerja	.699	1.430
1 Stres_Kerja	.774	1.293
1 Lingkungan_Kerja	.618	1.618

Lampiran 6

Uji Heterokedastisitas metode spearman's rho

Correlations

		Beban_Kerja	Stres_Kerja
Spearman's rho	Beban_Kerja	1.000	.340
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.096
	N	25	25
Stres_Kerja	Correlation Coefficient	.340	1.000
	Sig. (2-tailed)	.096	.
	N	25	25

	N	25	25
	Correlation Coefficient	.538**	.423*
Lingkungan_Kerja	Sig. (2-tailed)	.006	.035
	N	25	25
	Correlation Coefficient	.011	-.272
Unstandardized Residual	Sig. (2-tailed)	.960	.188
	N	25	25

Correlations

		Lingkungan_K erja	Unstandardize d Residual
Beban_Kerja	Correlation Coefficient	.538	.011
	Sig. (2-tailed)	.006	.960
Stres_Kerja	N	25	25
	Correlation Coefficient	.423	-.272
Spearman's rho	Sig. (2-tailed)	.035	.188
	N	25	25
Lingkungan_Kerja	Correlation Coefficient	1.000**	-.057*
	Sig. (2-tailed)	.	.788
Unstandardized Residual	N	25	25
	Correlation Coefficient	-.057	1.000
	Sig. (2-tailed)	.788	.
	N	25	25

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

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

Lampiran 7

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.973	3.162		.624	.539
1 Beban_Kerja	.442	.155	.423	2.846	.010
1 Stres_Kerja	.075	.156	.068	.483	.634
1 Lingkungan_Kerja	.411	.137	.474	2.996	.007

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91.368	3	30.456	14.538	.000 ^b
1 Residual	43.992	21	2.095		
1 Total	135.360	24			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Stres_Kerja, Beban_Kerja