

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KELURAHAN
PEJATEN BARAT**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program Sarjana

PUTRI FADIA ZAHRA

NIM : 64201382

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Fadia Zahra
Nim : 64201382
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Pejaten Barat”** adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 30 Juni 2024

Yang menyatakan,



PUTRI FADIA ZAHRA

Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Putri Fadia Zahra
NIM : 64201382
Jenjang : Sarjana (S1)
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah penulis dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan"** merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil PKL/Riset pada:

Nama Perusahaan : Kelurahan Pejaten Barat
Alamat : Jl. Siaga Raya No 1 RT. 012/04 Pejaten Barat
Waktu Pelaksanaan : 21 Mei 2024 sampai dengan 20 Juni 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 30 Juni 2024

Yang Menyatakan.



Putri Fadia Zahra

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Putri Fadia Zahra
NIM : 64201382
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Pejaten Barat

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 07 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Enggar Widianingrum, S.E., M.M.

Pembimbing II : Rani Suryani, S.E., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Faif Yusuf, S.E., M.M.

Penguji II : Asep Dony Suhendra, S.E., M.M.

Lembar Pedoman Penggunaan Hak Cipta

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Pejaten Barat”** adalah hasil karya tulis asli Putri Fadia Zahra dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karyatulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

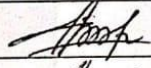
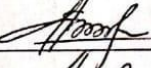
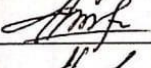
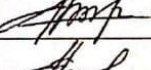
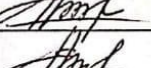
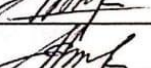
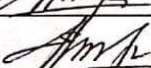
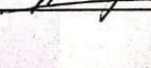
Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini;

Nama : Putri Fadia Zahra
Alamat : Jl. Raya Seroja No 100 RT 03/018, Harapan Jaya, Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat, 17124
No. Telp : 087871919661
E-mail : fadiazahra0709@gmail.com

Lembar Konsultasi Skripsi

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201382
Nama Lengkap : Putri Fadia Zahra
Dosen Pembimbing I : Enggar Widianingrum, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Pejatan Barat.

NO	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	10 April 2024	ACC Judul	
2.	27 Mei 2024	Revisi Bab 1 dan 2	
3.	30 Mei 2024	ACC Bab 1 dan 2	
4.	31 Mei 2024	Revisi Bab 3	
5.	3 Juni 2024	ACC Bab 3 dan ACC Kuesioner	
6.	25 Juni 2024	Revisi Bab 4 dan 5	
7.	27 Juni 2024	ACC Bab 4 dan 5	
8.	29 Juni 2024	ACC Keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing. Bimbingan Skripsi
Dimulai pada tanggal : 10 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 29 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing I


Enggar Widianingrum, SE, MM



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201382
Nama Lengkap : Putri Fadia Zahra
Dosen Pembimbing II : Rani Suryani, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Pejaten Barat.

NO	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing II
1.	10 April 2024	ACC Judul	
2.	27 Mei 2024	Revisi Bab 1 dan 2	
3.	30 Mei 2024	ACC Bab 1 dan 2	
4.	31 Mei 2024	Revisi Bab 3	
5.	3 Juni 2024	ACC Bab 3 dan ACC Kuesioner	
6.	25 Juni 2024	Revisi Bab 4 dan 5	
7.	27 Juni 2024	ACC Bab 4 dan 5	
8.	29 Juni 2024	ACC Keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing. Bimbingan Skripsi
Dimulai pada tanggal : 10 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 29 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing II

Rani Suryani, SE, MM

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Bahkan jika aku terjatuh dan terluka,
Aku akan tetap berlari menuju impianku.*

BTS_Epilouge: oung Forever

Alhamdulillah Rabbil Aalamin, puji syukur kepada Allah SWT. Terimakasih atas karunia-Mu yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya persembahkan skripsi ini:

- Kepada diri saya sendiri yang telah berusaha dan berjuang untuk mampu mengikuti perkuliahan ini sampai selesai dan terimakasih sudah sangat berusaha untuk mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
- Kepada Orang tua saya yang telah mendoakan dan memberikan dukungan penuh selama perjuangan menempuh pendidikan.
- Kepada Keluarga Besar saya yang telah menyemangati serta mendukung saya dalam perjuangan ini.
- Kepada 7 orang motivator saya yakni BTS Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung serta Jeon Jungkook yang telah memberikan motivasi dengan lagu-lagunya serta kebersamaan saya selama ini.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang. Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Pejaten Barat” dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan program Sarjana pada Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan rampung tanpa bantuan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Prodi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Enggar Widianingrum, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Ibu Rani Suryani, SE, MM selaku asisten dosen pembimbing skripsi.
6. Para staf dan dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
7. Bapak Asep Ahmad Umar selaku lurah Kelurahan Pejaten Barat.
8. Bapak Mahdari dan Ibu Maulidah selaku Orang tua yang telah menyayangi, mendidik, mendukung, serta memberikan semangat serta doa yang tidak pernah terputus sehingga penulis mampu menyelesaikan Pendidikan Sarjana.
9. Seluruh karyawan Kelurahan Pejaten Barat yang telah membantu meluangkan waktu untuk pengisian kuesioner.

10. Teman-teman seperjuanganku, Eni Prastika Ningsih dan Pangastuti Wardani yang telah memberikan doa, dukungan, semangat serta masukan dalam setiap diskusi yang sangat membantu penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah diharapkan dalam mencapai kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan pihak lain yang membutuhkan.



Bekasi, 30 Juni 2024

Penulis

Putri Fadia Zahra

ABSTRAK

Putri Fadia Zahra (64201382) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Pejaten Barat.

Latar belakang penelitian ini dipengaruhi oleh pentingnya kinerja seorang karyawan pada instansi agar memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi Kelurahan Pejaten Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif statistik. Data dari penelitian ini dikumpulkan dengan populasi 35 karyawan Kelurahan Pejaten Barat menggunakan kategori sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 27 sebagai alat untuk menganalisis. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini yaitu: (1) Hasil penelitian ini memiliki nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja sebesar $2,667 > 2,035$, hal tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y). (2) Nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja sebesar $2,141 > 2,035$. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel Stres Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). (3) Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $2,555 > 2,035$. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). (4) Nilai F hitung sebesar $32,452 > 2,91$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The background of this research is influenced by the importance of the performance of an employee at the agency in order to maximize service to the community. This research aims to determine and analyze how workload, work stress, and work environment affect employee performance at the Pejaten Barat Village agency. The type of research used is quantitative statistics. Data from this study were collected with a population of 35 employees of Pejaten Barat Village using the saturated sampling category. Data collection using a questionnaire which was then analyzed using multiple linear regression analysis with the help of the IBM SPSS version 27 application as a tool for analyzing. The independent variables in this study are workload, work stress, and work environment while the dependent variable in this study is employee performance. The results of this study are: (1) The results of this study have a t value for the Workload variable of $2.667 > 2.035$, it can be explained that the Workload variable (X1) has a partial influence on the Performance variable (Y). (2) The t value for the Work Stress variable is $2.141 > 2.035$. This value means that the Work Stress variable (X2) partially affects the Employee Performance variable (Y). (3) The t value for the Work Environment variable is $2.555 > 2.035$. This value means that the Work Environment variable (X3) partially has a statistically significant effect on the Employee Performance variable (Y). (4) The calculated F value is $32.452 > 2.91$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. These findings indicate that workload, work stress, and work environment factors simultaneously affect employee performance.

Keywords: Workload, Work Stress, Work Environment, Employee Performance

DAFTAR ISI

Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi	ii
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah	iii
Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi	iv
Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi	v
Lembar Pedoman Penggunaan Hak Cipta.....	vi
Lembar Konsultasi Skripsi	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.6 Sistematis Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Deskripsi Konseptual	8
1.1.1 Kinerja.....	8
2.1.2 Beban Kerja.....	10
2.1.3 Stres Kerja	12
2.1.4 Lingkungan Kerja	14
2.2 Penelitian yang Relevan	16
2.3 Kerangka Berpikir.....	18
2.4 Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Desain Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	21
3.2.1 Populasi.....	21

3.2.2 Sampel	21
3.3 Definisi Operasional Variabel	22
3.3.1 Definisi Variabel Independen (X).....	22
3.3.2 Definisi Variabel Dependen (Y).....	23
3.4. Teknik Pengumpulan Data	25
3.4.1 Metode Observasi.....	25
3.4.2 Metode Kuesioner	26
3.4.3 Metode Dokumentasi.....	26
3.5. Teknik Analisis Data	27
3.5.1 Uji Kualitas Data	27
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	28
3.5.3 Uji Hipotesis	30
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	31
BAB IV PEMBAHASAN	32
4.1 Hasil Penelitian	32
4.1.1 Karakteristik Responden	32
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian	35
4.2 Uji Kualitas Data	43
4.2.1 Uji Validitas.....	43
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	47
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.3.1 Uji Normalitas	48
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas	49
4.3.3 Uji Multikolinearitas	50
4.3.4 Analisa Regresi Linier Berganda	51
4.4 Pengujian Hipotesis.....	52
4.4.1 Uji t	52
4.4.2 Uji F	54
4.5 Uji Koefisien Determinasi	56
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial	56
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	57
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	58
4.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	59
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	59

4.6.4	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	60
4.7	Implikasi Penelitian.....	60
4.8	Keterbatasan Penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....		66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		71
LAMPIRAN-LAMPIRAN		72
BUKTI SUBMIT JURNAL.....		91



DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.	22
Tabel III.2 Bobot Penilaian Skala Likert.....	25
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	32
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	33
Tabel IV.5 Hasil Data Responden Beban Kerja	34
Tabel IV.6 Hasil Data Responden Stres Kerja	36
Tabel IV.7 Hasil Data Responden Lingkungan Kerja.	38
Tabel IV.8 Hasil Data Responden Kinerja Karyawan.	40
Tabel IV.9 Uji Validitas Beban Kerja (X1).....	43
Tabel IV.10 Uji Validitas Stres Kerja (X2)	43
Tabel IV.11 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3).	44
Tabel IV.12 Uji Validitas Kinerja (Y).....	45
Tabel IV.13 Hasil Uji Reliabilitas.	46
Tabel IV.14 Hasil Uji Normalitas.....	47
Tabel IV.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.	48
Tabel IV.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel IV. 17 Hasil Analisa Linier Berganda.....	50
Tabel IV. 18 Hasil Uji t (Parsial).....	51
Tabel IV.19 Hasil Uji F (Simultan)	53
Tabel IV.20 Hasil Uji Koefisien Determasi X1.	55
Tabel IV.21 Hasil Uji Koefisien Determasi X2.	55
Tabel IV.22 Hasil Uji Koefisien Determasi X3.	56
Tabel IV.22 Hasil Uji Koefisien Determasi Simultan.	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	18
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	81
Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik	82
Lampiran 4 Hasil Uji Hipotesis	88
Lampiran 5 Hasil Uji Determinasi	89



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia terletak pada kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya secara sukarela dan positif, serta kemampuan yang diperoleh untuk mencapai kepuasan hasil kerja. Perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Pusparani 2021). Setiap perusahaan atau organisasi akan melakukan berbagai cara agar tujuan yang mereka miliki tercapai, misalnya dengan menggunakan faktor-faktor teknologi dan karyawan yang ada. Karyawan menjadi faktor paling penting diantara faktor lainnya. Memiliki karyawan yang berkualitas merupakan keinginan setiap perusahaan dan organisasi.

Perusahaan mempunyai kepentingan untuk selalu menilai kinerja setiap karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, serta meningkatkan pandangan secara luas terkait tugas karyawannya. Dalam instansi pemerintah seperti pada Kelurahan Pejaten Barat, karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat serta mampu berkontribusi dengan optimal pada efisiensi operasional kelurahan. Namun stres kerja, lingkungan tempat seseorang bekerja, dan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja seorang karyawan semuanya terkait erat dengan kinerjanya.

Beban kerja pegawai adalah segala kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikannya pada suatu tanggal tertentu (Gumilar and Rismawati 2022). Beban

kerja seorang karyawan harus ditentukan oleh bakatnya. Salah satu faktor yang mungkin dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja adalah beban kerja, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan masalah ini (Ohorela 2021). Menurut (Diana 2019) beberapa dampak yang akan diterima jika memiliki beban kerja yang terlalu berat adalah menurunnya kinerja karyawan dan menurunnya konsentrasi kerja karyawan.

Ketika beban kerja seorang karyawan berlebihan atau tidak sesuai dengan bakatnya, hal ini dapat menimbulkan stres fisik dan psikologis, yang pada akhirnya berdampak pada emosi, kesehatan, dan pemikirannya yang dimiliki (Henni Zainal, and Andi Idham Danal Ashar 2023). Beberapa faktor yang biasanya mempengaruhi stres kerja, diantaranya adalah kondisi fisik yang tidak stabil, adanya konflik dari diri karyawan tuntutan pekerjaan yang mendesak dan lainnya. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik maka akan menyebabkan masalah kesehatan seperti gangguan jantung, insomnia, kurang tidur yang berakibat pada kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang mengalami stres kerja akan ada penurunan dalam produktivitas serta dalam pengambilan keputusan.

Perusahaan harus memperhatikan bahwa lingkungan kerja sama pentingnya dengan beban kerja dan stres karyawan. Produktivitas staf dapat meningkat di tempat kerja yang ideal. Secara keseluruhan, segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan merupakan lingkungan kerja mereka pada saat bekerja (Rahmawati, Sa'adah, and Chabibi 2020). Faktor lingkungan kerja yang penting diantaranya meliputi lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja yang memadai dan fasilitas perusahaan yang diberikan untuk karyawan. Faktor lainnya adalah lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan sesama karyawan serta hubungan karyawan dengan pemimpin

(Sihaloho and Siregar 2020). Memiliki lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman dapat meningkatkan semangat serta memotivasi karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik juga bisa menjadikan kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan pada perusahaan, organisasi atau instansi merupakan indikator keberhasilan untuk mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan atau instansi dapat melakukan banyak cara, diantaranya adalah: mengelola beban kerja karyawan dengan memberikan tugas yang dapat diselesaikan karyawan, memberi dukungan penuh terhadap karyawan agar meminimalisir mengurangi stres kerja dan menyediakan ruang kerja yang nyaman dan akomodatif. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja Kelurahan Pejaten Barat.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti memberi judul untuk penelitian ini adalah **“Pengaruh Beban kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Pejaten Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Pejaten Barat ?
2. Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Pejaten Barat ?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Pejaten Barat ?

4. Apakah Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Pejaten Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Pejaten Barat.
2. Untuk mengetahui apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Pejaten Barat.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Pejaten Barat.
4. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Pejaten Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini memberi manfaat kepada pihak-pihak terkait. Rincian manfaat penelitian dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada perusahaan Kelurahan Pejaten Barat dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan serta ilmu pengetahuan baru. Serta menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan meningkatkan kemampuan untuk menganalisis suatu masalah yang kemudian membuat keputusan.

3. Bagi akademis

Untuk memudahkan penelitian selanjutnya mengenai beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, maka temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi peneliti lain.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada kantor Kelurahan Pejaten Barat yang beralamat di Jl. Siaga Raya no. 1 Rt. 012/04, Pejaten Barat, Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Kelurahan Pejaten Barat. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu kuesioner primer dari perusahaan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, penulis membatasi masalah hanya untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Pejaten Barat. Penelitian ini dilakukan dalam waktu satu bulan pada bulan Mei – Juni 2024.

1.6 Sistematis Penulisan

Sistem penulisan dalam skripsi ini berfokus pada pokok permasalahan, maka penulis menguraikan sistematika penulisan sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas isu-isu seperti konteks masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, keunggulan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas berkaitan dengan teori-teori yang akan diteliti, seperti: memahami kinerja pekerja; faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja; memahami beban kerja; faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja; memahami stres kerja; memahami lingkungan kerja; indikator lingkungan kerja; penelitian terkait; kerangka berpikir; dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdapat pembahasan mengenai metodologi penelitian, subjek penelitian dan sampel, variabel dan definisi operasionalnya, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PENBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan data hasil penelitian, berbicara tentang konsekuensi temuan penelitian, keterbatasan penelitian, dan dampak beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan..

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis membuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta memberi saran kepada perusahaan terkait dengan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Beban Kerja

A. Pengertian Beban Kerja

Umumnya beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam rentang waktu tertentu. Beban kerja sangat mempunyai pengaruh terhadap efisiensi dan kebahagiaan seorang pekerja. Ada masalah kesehatan yang terkait dengan stres dan beban kerja yang berlebihan. Beban kerja seorang pekerja terdiri dari semua tugas yang harus dilakukan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu (Diana 2019).

Menurut Komaruddin dalam (Suradi 2023) beban kerja memiliki arti proses untuk menentukan jam kerja yang digunakan pekerja untuk mengerjakan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu, dengan tujuan untuk mengetahui kuantitas dan jumlah pekerja tugas yang dikerjakan karyawan tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh atasan atau perusahaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1) Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan. Ada sebuah reaksi tubuh yang diterima karyawan akibat dari beban kerja. Faktor internal contohnya faktor psikis (motivasi, kepuasan, persepsi), faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan).

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal aktivitas yang diselesaikan, lingkungan tempat kerja, dan perusahaan atau organisasi merupakan contoh faktor eksternal yang berkontribusi terhadap beban kerja karyawan..

c. Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) dalam (Diana 2019) indikator beban kerja meliputi:

1. Target yang harus dicapai

Target yang Keputusan yang diambil oleh dunia usaha tentunya mempunyai dampak langsung terhadap jumlah pekerjaan yang diperoleh pekerja.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang mengikuti SOP akan meminimalisir beban kerja karyawan.

3. Kondisi pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami dengan baik pekerjaan yang dilakukan.

2.1.2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Beberapa karyawan akan merasakan tekanan dalam pekerjaan apabila mereka diberikan ekspektasi oleh organisasi atau diberikan posisi yang tidak sesuai dengan dirinya. Kesehatan seorang pekerja mungkin dipengaruhi oleh stres di tempat kerja sehingga berkurangnya performa kerja karyawan tersebut.

Stres kerja ialah suatu kondisi seorang pekerja ketika ia mengalami tekanan fisik, mental ataupun emosional yang berlebihan akibat dari tuntutan pekerjaan atau tidak sesuai dengan kemampuan serta daya yang dimiliki (Henni Zainal and Andi Idham Danal Ashar 2023). Menurut Fahmi (2016) dalam (Bhastary 2020) Ketika kesejahteraan fisik dan mental seorang karyawan dibebani secara berlebihan, hal ini disebut stres kerja. Jika tidak ada obatnya, hal ini akan terulang berulang kali, dan akan terus terjadi berdampak pada kesehatannya.

Dari definisi-definisi diatas, disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dari seorang karyawan ketika ia mengalami tekanan yang berlebih akibat dari sebuah tuntutan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Hasniati 2023) stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun secara garis besar stres kerja disebabkan oleh :

1) Faktor internal

Faktor internal ini berasal dari faktor-faktor yang melekat pada bisnis atau organisasi, seperti lingkungan kerja yang tidak

menyenangkan atau tugas yang terlalu menuntut atau perubahan yang kurang diinginkan.

2) Faktor eksternal

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor eksternal atau faktor yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan, seperti kondisi fisik, tuntutan keluarga yang tinggi sementara gaji tidak memadai, dan masalah pribadi lainnya.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Festinahati et al. 2021) model stres kerja yang menjadi indikator dalam stres kerja diantaranya adalah:

1. Beban kerja

Beban kerja diukur dari persepsi karyawan mengenai beban kerja yang dirasakan karyawan.

2. Waktu kerja

Diukur dari respon karyawan mengenai waktu kerja yang berlebihan.

3. Sikap pemimpin

Sikap pemimpin merupakan indi

kator yang diukur dari kesan karyawan mengenai sikap pemimpin.

4. Konflik

Konflik dalam indikator stres kerja diukur dari persepsi antar karyawan yang merasakan adanya ketidaksamaan pencapaian tujuan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu peran penting yang berhubungan langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal ini dapat berdampak langsung atau tidak langsung terhadap bisnis atau organisasi dan berdampak positif atau negatif terhadap produktivitas pekerja dan kepuasan kerja Soetjipto (2008) dalam (Sihaloho and Siregar 2020).

Lingkungan kerja memiliki pengertian sebagai segala sesuatu di sekitar pekerja yang mungkin berdampak internal pada pekerja melakukan pekerjaannya. Lingkungan fisik yang aman dan nyaman sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sama halnya dengan lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga mempunyai peran penting, misalnya hubungan antara karyawan dengan rekan kerja atau dengan atasan yang baik berpengaruh pada kinerja dan produktivitas karyawan (Moh. Saiful Bahri 2018).

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua bentuk: tempat kerja biasa dan tempat kerja yang lebih terspesialisasi. Segala sesuatu di luar perusahaan yang mungkin berdampak pada perusahaan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja secara umum. Ketika hal ini terjadi, lingkungan kerja yang unik adalah lingkungan yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Rahmawati, Sa'adah, and Chabibi 2020).

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagan dalam (Sihaloho and Siregar 2020) lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan bentuk fisik yang mungkin berdampak pada pekerja di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan tempat bekerja yang nyaman dan menyenangkan, dalam arti menumbuhkan hubungan kerja yang positif antara bawahan dan atasan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagan dalam (Sihaloho and Siregar 2020) lingkungan kerja memiliki indikator sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Peralatan kerja
3. Fasilitas perusahaan
4. Sarana transportasi
5. Hubungan rekan kerja
6. Hubungan dengan atasan
7. Kerjasama antar karyawan

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau kelompok yang bekerja pada suatu perusahaan mematuhi amanat dan kekuasaan yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai tujuan bisnis dan tidak melanggar hukum, moral, atau standar etika apa pun (Nurfitriani 2022). Sementara itu, Yulandri menegaskan, kinerja seorang

pegawai dinilai berdasarkan cara mereka menjalankan tugasnya dalam bekerja, atau lebih spesifiknya, cara mereka menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kinerja adalah gambaran tentang tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatan dan fungsi pokoknya dalam rangka memenuhi visi, maksud, tujuan, dan sasarannya (Ayu Larasati, Rivai Zainal, and Christina Nawangsari 2022). Kinerja adalah keseluruhan pencapaian karyawan dalam hal kemampuan mereka untuk menyeimbangkan kuantitas dan kualitas guna mendapatkan hasil terbaik untuk seluruh operasional, yang dapat membawa pada perkembangan bisnis yang lebih maju (Sihaloho and Siregar 2020).

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sikap yang ditampakkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan dan seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu yang dibanggakan dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Pada dasarnya, perusahaan harus mengevaluasi tingkat kinerja setiap pekerja, karena ini merupakan indikator kunci kualitas mereka seorang karyawan melakukan pekerjaannya serta akan mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Menurut Pusparani (2021) dalam permasalahan kinerja faktor yang mempengaruhi kinerja sendiri diantaranya: faktor kemampuan, dan faktor motifasi.

Menurut Nurfitriani (2022) Kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, komunikasi, dan variabel lainnya semuanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) dalam (Safitri 2022) pengusaha dapat mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawannya dengan menggunakan indikator kinerja. Berikut adalah beberapa kemungkinan metrik untuk indikator kinerja:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan kualitas kinerja pekerjaan pekerja. Tiga indikator digunakan untuk menentukan kualitas pekerjaan: keterampilan, ketelitian, dan hasil pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja berdiri sebagai jumlah waktu yang dihabiskan karyawan dalam sehari. Dua indikator, kecepatan dan kemampuan, menilai dimensi kuantitas pekerjaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab setiap karyawan dalam melakukan jasa yang ditawarkan oleh bisnis tersebut. Hasil kerja dan kemampuan pengambilan keputusan adalah dua metrik yang digunakan untuk mengevaluasi dimensi tanggung jawab.

4. Kerjasama

Kemauan karyawan untuk berkolaborasi baik di dalam maupun di luar tempat kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, dengan anggota staf lainnya untuk meningkatkan kinerja. Dua indikator digunakan untuk menilai dimensi kolaborasi: kekompakan dan jalinan kerja sama.

5. Inisiatif

Kesadaran motivasi diri untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dibandingkan menunggu arahan dari atasan. Dimensi inisiatif diukur dari kemampuan karyawan dalam mengatasi tanpa menunggu perintah atasan.

2.2 Penelitian yang Relevan

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	(Gumilar and Rismawati 2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pintaraco Sekuiritas	Variabel independen : Stres kerja, Beban kerja. Variabel dependen : Kinerja karyawan	Persamaan : sama-sama membahas tentang variabel stres kerja dan beban kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : dalam penelitian ini penulis menambahkan variabel lingkungan kerja.	Stres kerja dan beban kerja secara persial dan simultan berpengaruh kepada kinerja karyawan.
2.	(Rizki and Adhithara 2021)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang	Variabel independen : stres kerja. Variabel dependen :Kinerja Karyawan.	Persamaan : sama-sama membahas variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : dalam penelitian ini	Penelitian stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ

				penulis menambahkan variabel beban kerja dan lingkungan kerja	kantor cabang Tanjungpinang
3.	(Sihaloho and Siregar 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan	Variabel independen : lingkungan kerja. Variabel independen : kinerja karyawan	Persamaan : sama-sama membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan : dalam penelitian ini, penulis menambahkan variabel stres kerja dan beban kerja.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Kulsum and Indrarini 2023)	Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Lamongan	Variabel independen : Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja. Variabel dependen : Kinerja karyawan.	Persamaan : sama-sama membahas tentang kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja. Perbedaan : dalam penelitian ini menggunakan variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja.	Budaya kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

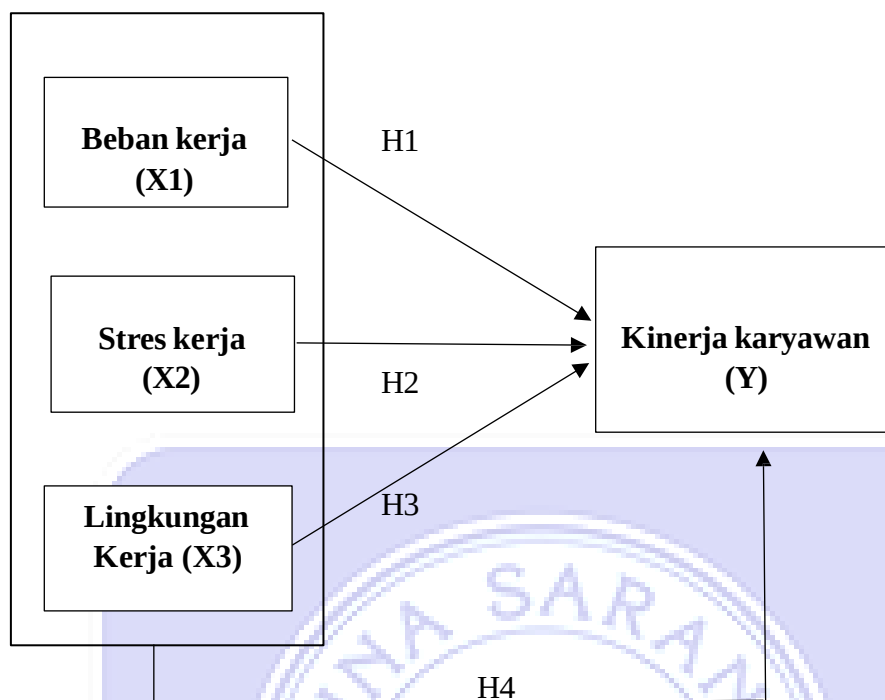
5.	(Fatmawati, Hartono, and Istiatin 2020)	Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar	Variabel independen : kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja. Variabel dependen : kinerja karyawan	Persamaan : sama-sama membahas tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : penulis menambahkan variabel beban kerja dan stres kerja.	Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
----	---	--	--	---	--

Sumber: Google Scholar, 2024

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka teori individu berfungsi sebagai landasan penelitian yang didasarkan pada sintesis data, observasi, dan pemahaman dari penulis. Maka dari itu kerangka berpikir menjelaskan tentang hubungan keterkaitan antar variabel yang diteliti (Unaradjan 2019).

Meneliti hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah tujuan utama dari penelitian ini.



Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Gambar II.1
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Menurut (Agung Edy Wibowo 2021) hipotesis adalah asumsi sementara yang, tergantung pada hipotesis penelitian yang telah diuji, mungkin benar atau tidak. Karena teori ini masih bersifat teoritis, maka bisa saja diterima atau ditolak.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Pejaten Barat.
- H2 : Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Pejaten Barat.

- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Pejaten Barat.
- H4 : Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Pejaten Barat.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah proses penelitian yang menguraikan hipotesis umum tentang cara mengumpulkan data, menganalisis data yang sudah ada, dan menentukan apa yang perlu dilakukan dalam penelitian tertentu (Diana Widhi Rachmawati et al. 2022) .

Menurut (Ali et al. 2022) metode kuantitatif adalah penyelidikan yang menghasilkan hasil baru yang diperoleh dari metode statistik atau bentuk pengukuran lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan faktor bebasnya adalah beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Metodologi penelitiannya adalah kuantitatif.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Dalam suatu penelitian, penulis harus menjelaskan dengan benar populasi yang digunakan dalam penelitian tersebut. Menurut (I Ketut Swarjana, S.K.M., M.P.H. 2022) populasi disebut sebagai keseluruhan orang atau kasus atau keseluruhan objek dimana hasil penelitian tersebut akan diselenggarakan. Target populasi merupakan suatu kumpulan objek yang memiliki informasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Lukitaningsih and Lestari 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kelurahan Pejaten Barat dengan jumlah 35 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugeng 2020) sampel mewakili sebagian dari ukuran dan susunan populasi yang akan digunakan sebagai sumber penelitian. Sampel adalah suatu himpunan bagian dari jumlah unit populasi (Seran 2020). Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, maka digunakan sampling jenuh. Populasinya kurang dari 100 orang, oleh karena itu sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 karyawan Kelurahan Pejaten Barat.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel didefinisikan oleh operasi yang diterapkan pada variabel untuk memberikan arti tertentu, menentukan aktivitasnya, atau mengukurnya. Variabel penelitian didefinisikan oleh (Jaya 2020) sebagai segala sesuatu yang dipilih peneliti untuk dimasukkan dalam penelitiannya diteliti, dan didalam variabel tersebut terdapat data yang melengkapinya.

Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini peneliti kategorikan dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Pejaten Barat menjadi dua, yaitu variabel *independen* (X) dengan variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan kerja, serta variabel *dependen* (Y) dengan variabel Kinerja Karyawan

3.3.1 Definisi Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi variabel dependen baik dalam segi positif atau negatif (Aryati, Soleman, and Lestari 2024) . Dalam setiap ketika variabel independen naik atau

turun, variabel tersebut juga berubah. Artinya, variabel independen menjelaskan variasi yang terlihat pada variabel dependen.

3.3.2 Definisi Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen variabel terikat adalah variabel yang dapat dijadikan sebagai faktor yang memungkinkan untuk diselidiki; yaitu variabel yang menjadi perhatian utama dalam penyelidikan peneliti (Aryati, Soleman, and Lestari 2024).

Tabel III.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Beban kerja (X1)	Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan perusahaan (Nabila and Syarvina 2022).	1. Target yang harus dicapai 2. Penggunaan waktu 3. Kondisi pekerjaan	Likert
Stres Kerja (X2)	Stres kerja adalah reaksi fisik, mental, dan emosi yang dialami seseorang yang timbul akibat tekanan yang	1. Beban kerja 2. Waktu kerja 3. Sikap pemimpin 4. Konflik	Likert

	berlebihan, dan kekhawatiran yang tidak dapat diatasi (Manurung 2024).		
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap perusahaan atau organisasi yang akan memberikan dampak baik atau buruknya kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sihaloho and Siregar 2020).	1. Bangunan tempat kerja 2. Fasilitas perusahaan 3. Peralatan kerja 4. Sarana transportasi 5. Hubungan dengan sesama karyawan 6. Hubungan dengan atasan 7. Kerjasama antar karyawan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan	1. Kualitas pekerjaan. 2. Kuantitas hasil 3. Tanggung jawab	Likert

	wewenang yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan tidak bertentangan dengan hukum, moral, dan etika (Nurfitriani 2022).	4. Kerjasama 5. Inisiatif	
--	--	------------------------------	--

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, pengumpulan data sangat penting untuk mendapatkan informasi yang diinginkan peneliti. Pada suatu penelitian biasanya menggunakan salah satu dari dua pendekatan yang sering digunakan, yaitu pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Dalam pengumpulan data yang diperlukan, peneliti biasanya melakukan penelitian yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diantaranya seperti wawancara, kuesioner, dan observasi. Sedangkan dokumentasi termasuk dalam data sekunder.

3.4.1 Metode Observasi

Menurut Bogdan & Biklen (2017) dalam Ardiansyah, Risnita, and Jailani (2023) observasi memberikan peluang kepada peneliti untuk mencermati interaksi sosial, perilaku atau konteks yang relevan dengan yang diteliti. Observasi juga langsung melibatkan partisipan yang terlibat dalam penelitian tersebut. Teknik ini biasanya dilakukan untuk meneliti perilaku seseorang, proses kerja atau gejala alam.

3.4.2 Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan metode dimana peneliti memberikan seperangkat mengajukan pertanyaan kepada responden dengan harapan menerima tanggapan. Tujuan dari kuesioner adalah untuk mengumpulkan informasi melalui memberikan sederet pertanyaan yang berhubungan dengan apa yang diteliti (Prawiyogi et al. 2021). Metode kuesioner pada Skala Likert digunakan dalam penelitian ini. Seringkali, pandangan, sikap, dan persepsi individu tentang isu-isu sosial diukur menggunakan skala Likert, Anshori and Iswati (2017). Berikut bobot penilaian skala likert:

Tabel III.2
Bobot Penilaian Skala Likert

Tanda	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Sejutu	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2021)

3.4.3 Metode Dokumentasi

Menurut Suci Arischa (2019) teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi merupakan teknik dimana peneliti menggunakan data dari hasil media cetak yang membahas tentang objek yang akan diteliti. Media cetak yang dipakai biasanya berupa arsip data, jurnal, majalah, notulen rapat atau sebagainya.

3.5. Teknik Analisis Data

Menurut Qomusudidin and Romlah (2021) setelah peneliti mengumpulkan semua informasi yang diperlukan untuk mengatasi masalah yang diteliti, analisis data adalah langkah selanjutnya dalam proses penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengolahan data menggunakan IBM SPSS statistics 27.

3.5.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Dalam jurnal (Olivia and Nurfebiaraning 2019), Sugiono mengatakan bahwa apabila terdapat kesejajaran antara data yang dikumpulkan dengan data sebenarnya yang terjadi pada item yang diteliti, maka hasil uji validitas dianggap valid. Jika pernyataan tersebut menyampaikan sesuatu yang akan dinilai oleh kuesioner, maka pernyataan tersebut dianggap sah. Item-item pertanyaan dalam uji validitas dinyatakan valid apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur apakah item atau instrumen dari kuesiuner tersebut merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Prambudi and Imantoro 2021). Sugiono dalam Ayu Larasati, Rivai Zainal, and Christina Nawangsari (2022) menyatakan uji reliabilitas adalah alat yang menandakan sejauh mana suatu variabel dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika siklus pengukuran diulang. Reliabilitas item kuesioner ditentukan oleh nilai Cronbach alpha $> 0,60$.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Gunawan 2020) uji asumsi klasik mempunyai tujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diturunkan konsisten, tidak dapat diandalkan, dan akurat dalam estimasi. Untuk mengetahui apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam regresi linier dapat dipenuhi maka digunakan uji asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Menurut (Gunawan 2020) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data yang normal atau data yang mendekati normal menghasilkan model regresi yang sangat baik. Analisis statistik non parametrik digunakan dalam penelitian ini *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yang mana regresi dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikannya $> 0,05$. Sedangkan jika nilai signifikan tersebut $< 0,05$ maka model regresi dinyatakan tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pengujian ini dirancang untuk memeriksa apakah varians residual dan variabel tidak sama di seluruh observasi dalam model regresi (Cahyaningrum, Suhendro, and Wijayanti 2022). Apabila terjadi kesamaan nilai pada varian homoskedastisitas menggambarkan variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas atau tidak, penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Heteroskedastisitas terjadi bila nilai signifikansi nilai residu absolut dalam

suatu regresi suatu variabel kurang dari 0,05. Tingkat signifikansi $> 0,05$ untuk nilai absolut sisa variabel menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antara variabel independen dalam model regresi (Dewi and Indah 2022). Multikolinearitas hanya ada pada lebih dari satu variabel independen atau beberapa model regresi. Jika variabel-variabel independen mempunyai korelasi satu sama lain, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak berkorelasi saling mempengaruhi atau tidak saling menginterferensi. Ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi dilihat dari besaran $\star$ VIF (*Variance Inflation Factor*) dan kesabaran. Multikolinearitas tidak ada dalam regresi. Data dikatakan kurang multikolinearitas jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Mengeluarkan variabel dari regresi merupakan salah satu cara untuk menjadikan model lebih baik jika muncul multikolinearitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier salah satu cara untuk mengetahui apakah dua variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial atau simultan terhadap satu variabel dependen adalah dengan melakukan analisis regresi berganda. Rumus perhitungan regresi linier berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b1,b2,b3	= Koefisien dari variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja
X1	= Beban Kerja
X2	= Stres Kerja
X3	= Lingkungan Kerja
e	= Standar error

3.5.3 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut (Lestari, Farida, and Chamidah 2020) uji t memiliki tujuan untuk menguji secara parsial (secara individual) besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila melakukan penelitian dengan satu atau lebih variabel bebas maka digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan menggunakan menggunakan nilai signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria penilaian pada uji T sebagai berikut :

1. Hipotesis ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat hanya sedikit dipengaruhi oleh variabel bebas.
2. Hipotesis diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan parsial yang cukup besar antara variabel independen dan dependen..

b. Uji F (Simultan)

Menurut Santoso Slamet dalam (Lestari, Farida, and Chamidah 2020) untuk menguji apakah dua variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel dependen pada saat yang sama, digunakan uji F. Nilai signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) digunakan untuk melakukan uji F, sesuai dengan persyaratan:

1. Hipotesis tidak akan diterima apabila nilai F taksiran $<$ nilai pada F tabel dan nilai signifikan lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor independen jika diambil secara individual.
2. Hipotesis nol ditolak jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel dan nilai p lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel terikat dan variabel bebas..

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ferils 2022) uji koefisien determinasi memiliki tujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara persial dan simultan dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian yang menunjukkan seberapa besar variansi variabel terikat dapat dikaitkan dengan variabel bebas disebut uji koefisien determinasi (R^2). Dari 0 hingga 1, nilai R^2 dimungkinkan. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar jika nilai R semakin mendekati 1. Sebaliknya, jika nilai R mendekati nol maka dampaknya akan semakin besar variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Karyawan Kelurahan Pejaten Barat seluruhnya sebagai subjek studi. Berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan tertinggi, karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	18	51,4%
Perempuan	17	48,6%
Jumlah	35	100%

Sumber Data: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel IV.1 tersebut, menunjukkan 35 orang responden, dimana dari seluruh angkatan kerja, 18 laki-laki mencakup 51,4% angkatan kerja, sementara 17 perempuan mencakup 48,6%. Boleh dikatakan mayoritas responden penelitian ini adalah pekerja laki-laki.

2. Usia

Pada karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 4 kelompok usia, yaitu: 19-25 tahun, 26-31 tahun, 32-37 tahun, dan lebih dari 37 tahun

Tabel IV.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah	Presentas
19-25	7	20%
26-31	10	28,6%
32-37	6	17,1%
>37	12	34,3%
Jumlah	35	100%

Sumber Data: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel IV.2 diatas diketahui bahwa terdapat 35 responden, dimana total 12 tanggapan, mewakili 34,3% dari total, dengan usia sebagai berikut: 7 (17,1%) berusia antara 19 dan 25, 10 (28,1%) berusia antara 26 dan 31, 6 (17,1%) berusia antara 32 dan 37 tahun, dan 12 (34,1%) berusia di atas 37 tahun. Maka, karakteristik responden berdasarkan usia rata-rata berusia > 37 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibedakan menjadi 4 kelompok, yaitu: SMP, SMA, Diploma, dan Sarjana.

Tabel IV.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Jumlah responden	Presentase
SMP	1	2,9%
SMA	18	51,4%
Diploma	7	20%
Sarjana	9	25,7%
Jumlah	35	100%

Sumber Data: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel IV.3 diatas dapat diketahui terdapat 35 responden. 18 orang dengan tingkat pendidikan terakhir SMA memiliki presentase 51,4%, 1 orang dengan pendidikan terakhir SMP dengan presentase 2,9%, 7 orang dengan pendidikan terakhir Diploma dengan presentase 20% dan 9 orang dengan pendidikan terakhir Sarjana memiliki presentase 25,7 %. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden paling banyak adalah SMA.

4. Lama Bekerja

Tiga kategori dibentuk berdasarkan karakteristik responden dan lama kerja pekerja dalam penelitian ini: 1-3 tahun, 4-6 tahun, dan lebih dari 6 tahun

Tabel IV.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1-3 tahun	15	42,9%
4-6 tahun	8	22,9%
>6 tahun	12	34,3%
Jumlah	35	100%

Sumber Data: Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel IV.4 tersebut, terdapat 53 responden. Sebanyak 15 orang responden 1-3 tahun dengan presentase 42,9%, 8 orang responden 4-6 tahun dengan 22,9%, dan 12 orang responden lebih dari 6 tahun dengan presentase 34,3%. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa masa kerja responden paling banyak adalah 1-3 tahun.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Untuk mendapatkan data penelitian dari responden, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada masing-masing variabel berdasarkan indikator dari variabel tersebut. Berikut adalah hasil dari jawaban responden

Tabel IV.5
Hasil Data Responden Beban Kerja

NO	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditentukan	1	2,9%	2	5,7%	4	11,4%	17	48,6%	11	31,4%
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi			6	17,1%	9	25,7%	17	48,6%	4	11,4%
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	1	2,9%	2	5,7%	2	5,7%	16	45,7%	14	40%
4.	Saya membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	2	5,7%	1	2,9%	4	11,4%	17	48,6%	11	31,4%
5.	Saya sering menggunakan waktu diluar jam kerja saya untuk	3	8,6%	3	8,6%	7	20%	15	42,9%	7	20%

	menyelesaikan pekerjaan										
6	Pekerjaan yang harus saya selesaikan terlalu banyak	1	2,9%	8	22,9%	10	28,8%	8	22,9%	8	22,9%
7.	Saya mengerjakan pekerjaan diluar job description yang diberikan	1	2,9%	6	17,1%	7	20%	13	37,1%	9	25,7%
8.	Pekerjaan saya memerlukan usaha yang keras dalam penyelesaiannya	1	2,9%	1	2,9%	5	14,3%	18	57,1%	10	28,6%

Sumber Data: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabulasi jawaban responden pada IV.5 variabel Beban Kerja, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai tertinggi sebesar 8,6% pada butir pertanyaan ke 5 yaitu “Saya sering menggunakan waktu diluar jam kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan”. Lalu yang menjawab Tidak Setuju (TS) memiliki nilai tertinggi sebesar 22,9% pada pernyataan “Pekerjaan yang harus saya selesaikan terlalu banyak” dan jawaban terendah sebesar 2,9% pada butir pertanyaan ke 4 dan terakhir. Lalu jawaban Netral (N) memiliki nilai tertinggi 28,8% pada butir pernyataan “Pekerjaan yang harus saya selesaikan terlalu banyak” dan nilai terendah sebesar 5,7% pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu”.

Kemudian, dari jawaban diatas, responden yang menjawab Setuju (S) memiliki nilai tertinggi sebesar 57,1% dengan pernyataan “Pekerjaan saya memerlukan usaha yang keras dalam penyelesaiannya” dan nilai terendah pada 22,9% pada pernyataan

”Pekerjaan yang harus saya selesaikan terlalu banyak”. Dan untuk responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) memiliki nilai tertinggi 40% dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu” serta nilai terendah sebesar 11,4% dengan pernyataan “Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi”.

Tabel IV.6

Hasil Data Responden Stres Kerja

NO	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja	2	5,7%	8	22,9%	7	20%	13	37,1%	5	14,3%
2.	Pekerjaan saya memerlukan aktifitas berfikir yang berat	2	5,7%	11	31,4%	5	14,3%	10	28,6%	7	20%
3.	Saya diberi beberapa pekerjaan dalam satu waktu sehingga sulit untuk menyelesaikannya dengan cepat	1	2,9%	11	31,4%	7	20%	10	28,6%	6	17,1%
4.	Saya sering bekerja lembur karna banyaknya tugas yang dilimpahkan	3	8,6%	10	28,6%	7	20%	11	31,4%	4	11,4%
5.	Atasan saya selalu mendesak saya untuk segera menyelesaikan pekerjaan saya	3	8,6%	9	25,7%	8	22,9%	9	25,7%	6	17,1%
6	Saya merasa tidak nyaman ketika	2	5,7%	8	22,9%	4	11,4%	14	40%	7	20%

	mengalami perdebatan dengan pimpinan										
7.	Perbedaan pendapat dengan rekan kerja menjadi hambatan saya dalam menjalani pekerjaan	3	8,6%	7	20%	6	17,1%	10	28,6%	9	25,7%
8.	Saya kesulitan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja saya	7	20%	9	5,7%	5	14,3%	8	22,9%	7	20%

Sumber Data: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabulasi jawaban responden pada tabel IV.6 variabel Stres Kerja, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai tertinggi sebesar 20% pada butir pertanyaan ke 8 yaitu “Saya kesulitan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja saya” dan nilai terendah sebesar 2,9% pada pernyataan “Saya diberi beberapa pekerjaan dalam satu waktu sehingga sulit untuk menyelesaikannya dengan cepat”. Lalu yang menjawab Tidak Setuju (TS) memiliki nilai tertinggi sebesar 31,4% pada pernyataan ke 3 dan 4 dan jawaban terendah sebesar 20% pada butir pertanyaan “Perbedaan pendapat dengan rekan kerja menjadi hambatan saya dalam menjalani pekerjaan”. Lalu jawaban Netral (N) memiliki nilai tertinggi 22,9% pada butir pernyataan “Atasan saya selalu mendesak saya untuk segera menyelesaikan pekerjaan saya” dan nilai terendah sebesar 11,4% pada pernyataan “Saya merasa tidak nyaman ketika mengalami perdebatan dengan pimpinan”.

Kemudian, dari jawaban diatas, responden yang menjawab Setuju (S) memiliki nilai tertinggi sebesar 40% dengan pernyataan “Saya merasa tidak nyaman ketika mengalami perdebatan dengan pimpinan” dan nilai terendah pada 22,9% pada

pernyataan ” Saya kesulitan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja saya”. Dan untuk responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) memiliki nilai tertinggi 25,7% dengan pernyataan “Perbedaan pendapat dengan rekan kerja menjadi hambatan saya dalam menjalani pekerjaan” serta nilai terendah sebesar 11,4% dengan pernyataan “Saya sering bekerja lembur karna banyaknya tugas yang dilimpahkan”.

Tabel IV.7

Hasil Data Responden Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Saya merasa lingkungan kantor memberikan kenyamanan saat bekerja					4	11,4%	15	42,9%	16	45,7%
2.	kantor menyediakan fasilitas yang lengkap			1	2,9%	3	8,6%	18	51,4%	13	37,1%
3.	kantor memberikan peralatan kerja yang sesuai					2	5,7%	18	51,4%	15	42,9%
4.	kantor menyediakan sarana transportasi untuk karyawan			3	3,8%	9	25,7%	11	31,4%	12	34,3%
5.	hubungan saya dengan rekan kerja saya terjalin dengan baik					4	11,4%	11	31,4%	20	57,1%
6	pemimpin selalu bersikap adil, ramah dan sering					1	2,9%	17	48,6%	17	48,6%

	menanyakan tentang kelancaran pekerjaan karyawan										
7.	kerjasama antar karyawan sangat membantu dalam pekerjaan					3	8,6%	11	31,4%	21	60%

Sumber Data: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabulasi jawaban responden pada tabel IV.7 variabel Lingkungan Kerja, responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) memiliki nilai tertinggi sebesar 3,8% pada pernyataan “kantor menyediakan sarana transportasi untuk karyawan” dan jawaban terendah sebesar 2,9 % pada butir pertanyaan “kantor menyediakan fasilitas yang lengkap”. Lalu jawaban Netral (N) memiliki nilai tertinggi 25,7% pada butir pernyataan “kantor menyediakan sarana transportasi untuk karyawan” dan nilai terendah sebesar 2,9% pada pernyataan “pemimpin selalu bersikap adil, ramah dan sering menanyakan tentang kelancaran pekerjaan karyawan”.

Kemudian, dari jawaban diatas, responden yang menjawab Setuju (S) memiliki nilai tertinggi sebesar 51,4% pada pernyataan 3 dan 4. Kemudian untuk responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) memiliki nilai tertinggi 57,1% dengan pernyataan “hubungan saya dengan rekan kerja saya terjalin dengan baik” serta nilai terendah sebesar 34,3% dengan pernyataan “kantor menyediakan sarana transportasi untuk karyawan”.

Tabel IV.8

Hasil Data Responden Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai ketentuan dan waktu yang telah ditetapkan	1	2,9%	1	2,9%	1	2,9%	17	48,6%	15	42,9%
2.	Banyaknya tugas yang diberikan mempengaruhi kualitas pekerjaan saya	4	11,4	4	11,4%	8	22,9%	11	31,4%	8	22,9%
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti dan cepat					3	8,6%	18	51,4%	14	40%
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					2	5,7%	17	48,6%	16	45,7%
5.	Saya bertanggung jawab dengan baik atas hasil pekerjaan yang saya kerjakan					2	5,7%	16	45,7%	17	48,6%
6	Saya mampu membuat keputusan					2	5,7%	22	62,9%	11	31,4%

	terkait pekerjaan saya										
7.	Saya berkontribusi dengan baik pada setiap pekerjaan yang dilakukan secara kelompok			1	2,9%	1	2,9%	17	48,6%	16	45,7%
8.	Hasil kerja secara bersama menghasilkan hasil yang lebih bagus					3	8,6%	10	28,6%	22	62,9%
9.	Saya bisa diandalkan dan hadir ditempat kerja dengan tepat waktu							16	45,7%	19	54,3%
10.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya tanpa menunggu perintah atasan					2	5,7%	20	57,1%	13	37,1%

Sumber Data: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabulasi jawaban responden pada tabel IV.8 variabel Stres Kerja, responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai tertinggi sebesar 11,4% pada butir pertanyaan “Banyaknya tugas yang diberikan mempengaruhi kualitas pekerjaan saya” dan nilai terendah sebesar 2,9% pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai ketentuan dan waktu yang telah ditetapkan”. Lalu yang menjawab Tidak Setuju (TS) memiliki nilai tertinggi

sebesar 11,4% pada pernyataan “Banyaknya tugas yang diberikan mempengaruhi kualitas pekerjaan saya”. Lalu jawaban Netral (N) memiliki nilai tertinggi 22,9% pada butir pernyataan “Banyaknya tugas yang diberikan mempengaruhi kualitas pekerjaan saya” dan nilai terendah sebesar 2,9% pada pernyataan pertama dan ke tujuh.

Kemudian, dari jawaban diatas, responden yang menjawab Setuju (S) memiliki nilai tertinggi sebesar 62,9% dengan pernyataan “Saya mampu membuat keputusan terkait pekerjaan saya” dan nilai terendah pada 31,4% pada pernyataan ” Banyaknya tugas yang diberikan mempengaruhi kualitas pekerjaan saya”. Dan untuk responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) memiliki nilai tertinggi 62,9% dengan pernyataan “Hasil kerja secara bersama menghasilkan hasil yang lebih bagus” serta nilai terendah sebesar 22,9% dengan pernyataan “Banyaknya tugas yang diberikan mempengaruhi kualitas pekerjaan saya”.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan hasil dari apabila data yang diperoleh dan data asli dari suatu item yang diteliti dapat diperbandingkan, maka penelitian tersebut sah. Dengan memberikan kuesioner kepada 35 pekerja di Desa Pejaten Barat, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Kinerja Pegawai, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja merupakan empat faktor yang dijadikan dalam kuesioner.

Item-item pertanyaan dalam uji validitas dinyatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} didapatkan dari $df = N-2$, maka r_{tabel} pada penelitian ini sebesar = 0,334 ($df = 35-2$) dan nilai signifikan 0,05 maka dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan pada uji-uji selanjutnya.

Berikut merupakan hasil uji validitas dari variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan:

Tabel IV.9

Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Beban Kerja	1	0,425	0,334	Valid
	2	0,556	0,334	Valid
	3	0,585	0,334	Valid
	4	0,607	0,334	Valid
	5	0,633	0,334	Valid
	6	0,511	0,334	Valid
	7	0,52	0,334	Valid
	8	0,403	0,334	Valid

Sumber Data: Data Diolah Penulis, 2024

Pada tabel IV.9 diatas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel Beban Kerja dengan total item 8 dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai signifikan 0,05 yaitu 0,334. Maka dari itu variabel Beban Kerja layak untuk digunakan sebagai data penelitian selanjutnya.

Tabel IV.10

Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Stres Kerja	1	0,798	0,334	Valid
	2	0,842	0,334	Valid
	3	0,875	0,334	Valid
	4	0,801	0,334	Valid

	5	0,795	0,334	Valid
	6	0,802	0,334	Valid
	7	0,787	0,334	Valid
	8	0,810	0,334	Valid

Sumber Data: Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel IV.10 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari uji validitas untuk variabel Stres Kerja dengan total 8 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai signifikan 0,334. Dan variabel Stres Kerja layak untuk dijadikan data penelitian selanjutnya.

Tabel IV.11
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,646	0,334	Valid
	2	0,645	0,334	Valid
	3	0,734	0,334	Valid
	4	0,578	0,334	Valid
	5	0,655	0,334	Valid
	6	0,650	0,334	Valid
	7	0,545	0,334	Valid

Sumber Data: Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel IV.11 tersebut, hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja dinyatakan sah. Jumlah total item pernyataan adalah 7, dan nilai r yang dihitung lebih tinggi dari nilai r tabel nilai signifikan 0,334. Serta variabel Lingkungan Kerja layak untuk dijadikan data penelitian selanjutnya

Tabel IV.12
Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja	1	0,560	0,334	Valid
	2	0,408	0,334	Valid
	3	0,604	0,334	Valid
	4	0,545	0,334	Valid
	5	0,543	0,334	Valid
	6	0,480	0,334	Valid
	7	0,556	0,334	Valid
	8	0,510	0,334	Valid
	9	0,601	0,334	Valid
	10	0,681	0,334	Valid

Sumber Data: Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel IV.12 tersebut, disimpulkan bahwa uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dengan 10 total item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,334. Serta variabel Kinerja Karyawan layak untuk dijadikan data penelitian selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar suatu variabel dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten bila diukur berulang kali. Penelitian dinyatakan reliabel apabila skor Cronbach alpha $> 0,60$.

Tabel IV.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja	0,637	0,60	Reliabilitas
Stres Kerja	0,926	0,60	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	0,735	0,60	Reliabilitas
Kinerja karyawan	0,685	0,60	Reliabilitas

Sumber Data: Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel IV.13 diatas, dinyatakan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,637, variabel Stres Kerja memperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,926, variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,735, dan variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,685 yang mana nilai-nilai tersebut lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Sehingga seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan Reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data yang normal, atau data yang mendekati normal, menghasilkan regresi yang layak. Regresi tersebut diklaim terdistribusi secara teratur apabila nilai signifikannya $> 0,05$. Sedangkan jika nilai signifikan tersebut $< 0,05$ maka model regresi dinyatakan tidak berdistribusi secara normal.

Tabel IV.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24678692
Most Extreme Differences Absolute		,090
Positive		,090
Negative		-,078
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel IV.14 tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk tujuan memverifikasi, dengan menggunakan model regresi, apakah residu dan varians variabel berbeda antar observasi. Jika nilai signifikansi residu absolut hasil regresi suatu variabel $< 0,05$ maka akan terjadi heteroskedastisitas. Sementara itu, heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai absolut sisa variabel $> 0,05$.

Tabel IV.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,402	1,371		-,293	,771
	X1	,016	,035	,098	,460	,649
	X2	,003	,018	,035	,186	,854
	X3	,027	,048	,113	,563	,577

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber Data: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel IV.15 diatas penelitian ini menggunakan uji glesjer, diketahui bahwa seluruh variabel independen memperoleh hasil signifikasi lebih besar dari 0,05 yang artinya penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi mempunyai korelasi atau tidak. Besar kecilnya variance inflasi faktor (VIF) dan toleransi menunjukkan multikilinear atau tidaknya regresi. Multikolinearitas tidak ada dalam regresi. Multikolinearitas tidak ada pada data jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10.

Tabel IV.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,745	2,367		8,341	,000		
X1	,162	,061	,283	2,667	,012	,690	1,449
X2	,067	,032	,203	2,141	,040	,867	1,154
X3	,540	,082	,660	6,555	,000	,768	1,302

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel IV.16 kita mengetahui nilai Tolerance sebesar 0,690 untuk variabel Beban Kerja lebih dari 0,10, nilai Stres Kerja sebesar 0,867 lebih besar dari 0,10, dan nilai untuk variabel Lingkungan Kerja adalah Tolerance sebesar 0,768 > 0,10. Pada hasil uji multikolineritas nilai VIF yang didapat variabel Beban Kerja bernilai 1,449 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, nilai VIF pada variabel Stres Kerja sebesar 1,154 < 10 dan nilai VIF dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,302 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda menguji hubungan antara faktor independen (beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan), dengan tujuan untuk menarik kesimpulan tentang kekuatan hubungan tersebut. Rumus perhitungan regresi linier berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Tabel IV. 17

Hasil Analisa Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,745		8,341	,000
	X1	,162	,283	2,667	,012
	X2	,067	,203	2,141	,040
	X3	,540	,660	6,555	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Data Diolah Peneliti, 2014

Hasil dari tabel IV.17 diatas jika dimasukan pada rumus akan terbentuk:

$$Y = 19,745 + 0,162X_1 + 0,067X_2 + 0,540X_3 + e$$

Dari rumus tersebut maka dapat disebutkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) yang didapat sebesar 19,745, apabila variabel independen bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai 19,745.
2. Variabel Beban Kerja mempunyai nilai Positif dalam koefisien regresi linier sebesar 0,162 atau 16,2%, sehingga disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki hubungan searah dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.
3. Variabel Stres Kerja dalam koefisien linier berganda memiliki nilai positif sebesar 0,067 atau 6,7%, yang artinya variabel Stres Kerja memiliki hubungan searah dengan variabel Kinerja Karyawan.
4. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai yang positif dalam koefisien regresi linier berganda sebesar 0,540 atau 54%, maka dapat disimpulkan bahwa

variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan searah dengan variabel Kinerja Karyawan.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji t

Uji t memiliki tujuan untuk menilai sebagian besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis ditolak apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang kurang substansial antara variabel independen dan dependen. Sebaliknya hipotesis diterima jika nilai signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel IV. 18
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,745	2,367	8,341	,000
	X1	,162	,061	,283	,012
	X2	,067	,032	,203	,040
	X3	,540	,082	,660	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel IV.18 diatas dapat dikatakan bahwa:

1. Hipotesis 1:

Ho : Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t variabel X1 (Beban Kerja) sebesar $2,667 > 2,030$ dengan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara parsial antara variabel Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai. Jadi, Ha diterima dan Ho ditolak. Oleh karena itu Hipotesis 1 (H1) diterima

2. Hipotesis 2:

Ho : Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t variabel stres kerja (X2) sebesar $2,141 > 2,030$ dengan tingkat signifikansi $0,040 < 0,05$. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara parsial antara kinerja karyawan dengan variabel stres kerja. Hal ini membawa peneliti pada kesimpulan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi hipotesis 2 (H2) diterima.

3. Hipotesis 3:

Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja X3 mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sebesar $2,555 > 2,030$. Kinerja pegawai sedikit banyak

dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja sesuai dengan nilai tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, hipotesis 3 (H_3) disetujui.

4.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh simultan dan gabungan dari semua faktor independen terhadap variabel dependen. Hipotesis ditolak apabila F hitung lebih kecil dari F tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor independen secara bersamaan. Sebaliknya jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel maka hipotesis diterima yang menunjukkan bahwa variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen secara bermakna. Nilai pada tabel F penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus: $df_1 = 4 - 1 = 3$ ($df_1 = k - 1$) dan $df_2 = 35 - 4 = 31$ ($df_2 = n - k$), maka diperoleh hasil F tabel sebesar 2,91.

Tabel IV.19

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,984	3	55,328	32,452	,000 ^b
	Residual	52,852	31	1,705		
	Total	218,836	34			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber Data: Data Diolah Penulis, 2024

1. Hipotesis 4:

H_0 : Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel IV.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > dari nilai f tabel dengan angka $32,452 > 2,91$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan temuan tersebut, faktor Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja semuanya mempengaruhi Kinerja Pegawai baik secara bersamaan maupun kombinasi. Beban kerja, stres, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, menurut gagasan tersebut diterima. Maka hipotesis 4 (H_4) diterima.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi memiliki tujuan untuk menghitung sejauh mana fluktuasi variabel terikat dapat dijelaskan sebagian oleh variabel bebas. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka nilai R semakin mendekati 1. Sebaliknya, variabel independen mempunyai pengaruh yang lebih kecil terhadap variabel dependen jika nilai R mendekati 0.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,646 ^a	,417	,399	1,966

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber Data: Data Diolah Penulis, 2024

Pada tabel IV.20 diatas, didapat hasil koefisien determinasi sebesar 0,417 atau 41,7%, yang artinya bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh secara parsial sebesar 41,7% terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,283 ^a	,080	,052	2,470

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber Data: Data Diolah Penulis, 2024

Pada tabel IV.21 diatas, didapat hasil koefisien determinasi sebesar 0,080 atau 8%, yang artinya bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh secara parsial sebesar 8% terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.22

Hasil Uji Koefisien Determinasi X3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,604	1,596

a. Predictors: (Constant), X3

Sumber Data: Data Diolah Penulis, 2024

Pada tabel IV.22 diatas, didapat hasil koefisien determinasi sebesar 0,616 atau 61,6%, menunjukkan besarnya pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 61,6%.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.22

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,758	,735	1,306

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

Sumber Data: Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel IV.22 diatas, diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,758 atau 75,8%. Nilai tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 75,8%. Adapun sisanya 24,2% (100% - 75,8%) variabel Kinerja

Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan lain-lain.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji t menggunakan program SPSS 27 menyatakan $2,667 > 2,035$ merupakan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan 0,012 lebih kecil dari 0,05 yang merupakan tingkat signifikansi yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hipotesis pada variabel Beban Kerja diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa beban kerja pada instansi Kelurahan Pejaten Barat memiliki beban kerja yang tinggi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gumilar and Rismawati 2022) dengan beban kerja agak mempengaruhi kinerja karyawan, menurut penelitian, dimana tingkat beban kerja pada penelitian tersebut berada dalam beban kerja yang tinggi dengan kemampuan karyawan dalam mengendalikan beban kerja sebagai tanggung jawab yang diselesaikan oleh karyawan tersebut.

4.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang ditunjukkan oleh uji t menyatakan bahwa hasil t hitung $> t$ tabel sebesar $2,141 > 2,035$ dan nilai signifikan sebesar $0,040 < 0,05$. Maka hipotesis dari variabel Stres Kerja diterima. Nilai tersebut memiliki pengertian bahwa pada variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya karyawan pada instansi Kelurahan Pejaten Barat memiliki pekerjaan yang berat yang

mampu memicu stres kerja karyawannya, hal ini juga akan mempengaruhi penurunan kinerja pada karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rizki and Adhithara 2021) dimana penelitian tersebut mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan stres kerja juga memiliki pengaruh searah dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang ditunjukkan oleh hasil uji t menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,555 > 2,035$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis variabel Lingkungan Kerja terdukung. Hasil ini menyatakan bahwa instansi Kelurahan Pejaten Barat mampu menyediakan fasilitas kerja serta kenyamanan lingkungan yang nyaman dan memadai, hal ini akan menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan pada instansi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tempat kerja mempunyai dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan (Sihaloho and Siregar 2020) dan penelitian ini menegaskan temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa tempat kerja yang menyenangkan mempunyai korelasi langsung dengan produktivitas yang lebih tinggi. Dengan lingkungan kerja yang kurang baik, maka mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

4.6.4 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji F (simultan), dari ketiga variabel diatas (Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja) dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan yaitu variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai signifikan 6,555. Maka hipotesis dari pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nabilah and Ridwan 2022) dengan hasil bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi baik secara bersamaan atau bersama-sama oleh beban kerja, stres di tempat kerja, dan tempat kerja. Meskipun demikian, variabel beban kerja pada penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun secara statistik tidak signifikan.

4.7 Implikasi Penelitian

Pada penelitian ini dapat diimplikasikan sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel kinerja pegawai Kecamatan Pejaten Barat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.
 - b. Pada variabel Beban kerja, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan, hal ini disebabkan oleh instansi Kelurahan Pejaten Barat yang memberikan beban kerja pada karyawan yang tidak sesuai sehingga hal ini dapat memberikan efek pada kinerja para karyawannya.

- c. Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Pejaten Barat, hal ini disebabkan karena stres kerja yang dialami karyawan disebabkan oleh pekerjaan yang relatif berat yang diberikan oleh instansi Kelurahan Pejaten Barat.
- d. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Pejaten Barat, hal ini dikarenakan instansi mampu menyediakan fasilitas dan membuat lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Lingkungan kerja ini juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi instansi Kelurahan Pejaten Barat dalam pemberian pekerjaan dan tanggung jawab kepada karyawannya. Pemberian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat meminimalisir tingkat stres kerja. Dan dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan ini juga mampu memberikan efek positif untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Waktu pengumpulan data penelitian yang dilakukan untuk skripsi ini memiliki waktu singkat yaitu satu bulan yang mempersempit ruang gerak penelitian.
2. Pengumpulan data dengan metode kuesioner mempunyai dampak yang berpengaruh pada penilaian yang subjektif, keterbatasan waktu untuk

mengisi kuesioner di sesuaikan dengan jam kerja karyawan. Karyawan cenderung mengisi kuesioner jika memiliki waktu luang dan lamanya pengumpulan hasil kuesioner dikarenakan jam kerja yang padat. Lamanya peneliti mendapatkan data yang lengkap memakan waktu kurang lebih 2 minggu.

3. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh beberapa variabel yakni beban kerja, stres kerja, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dikembangkan oleh penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel-variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau kompensasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini memiliki nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja sebesar $2,667 > 2,035$ dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$, hal tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y). Kekuatan relatif pada instrumen variabel Beban Kerja adalah pernyataan “Pekerjaan saya memerlukan usaha yang keras dalam penyelesaiannya”. Tanggapan responden mengenai pernyataan ini menunjukkan bahwa 57,1% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi penurunan kinerja pada karyawan.
2. Hasil penelitian ini memiliki nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja sebesar $2,141 > 2,035$ dengan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel Stres Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kekuatan relatif untuk instrumen ini adalah pernyataan “Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja”. Tanggapan responden untuk pernyataan tersebut menunjukkan 37,1% yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pekerjaan yang berat yang mampu memicu stres kerja, hal ini juga akan mempengaruhi penurunan kinerja pada karyawan tersebut.

3. Hasil penelitian ini memiliki nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $2,555 > 2,035$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kekuatan relatif pada instrumen variabel Lingkungan Kerja adalah pernyataan :*"Saya merasa lingkungan kantor memberikan kenyamanan saat bekerja"*. Tanggapan responden mengenai pernyataan ini menunjukkan bahwa 45,7% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa instansi Kelurahan Pejaten Barat mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman terhadap karyawannya.
4. Hasil penelitian ini memiliki nilai F hitung sebesar $32,452 > 2,91$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja semuanya mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan dalam waktu yang bersamaan.
5. Koefisien determinasi pada temuan uji mempunyai nilai R Square (R^2) sebesar 0,758 atau 75,8%. Angka tersebut menunjukkan bahwa faktor beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara gabungan atau simultan sebesar 75,8% terhadap kinerja pegawai. Adapun sisanya 24,2% ($100\% - 75,8\%$) variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan lain-lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Dari penelitian diatas bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pemimpin instansi perlu memperhatikan beban kerja yang akan diberikan kepada karyawan, seperti memperhatikan porsi kerja setiap karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut sesuai dengan keinginan instansi.
- b. Dari hasil penelitian diatas bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan oleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut memicu stres kerja pada seorang karyawan, oleh karena itu instansi harus dapat menangani hal ini agar meminimalisir tingkat stres kerja karyawan.
- c. Dari hasil penelitian diatas, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu instansi Kelurahan Pejaten Barat diharapkan untuk mempertahankan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan aman sehingga memberikan kenyamanan bekerja pada karyawan.
- d. Dari hasil penelitian pada variabel Kinerja Karyawan terdapat kelemahan relatif pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai ketentuan dan waktu yang telah ditetapkan”. Hal tersebut diartikan bahwa, masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan atau

menunda-nunda pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan secara teliti proses penyelesaian pekerjaan setiap karyawannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti dapat menguji kembali penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda, sehingga peneliti mendapatkan hasil temuan baru yang dapat memberikan manfaat serta pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung Edy Wibowo. 2021. *Metodologi Penelitian Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah*. pertama. ed. Hery Nuraini Andri Kurniawan, Lastry Forsia. Cirebon.
- Ali, M.Makhrus, Tri Hariyati, Meli Yudestia Pratiwi, and Siti Afifah. 2022. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian." *Education Journal*.2022 2(2): 1–6.
- Anshori, Muslich, and Sri Iswati. 2017. *Metodoligi Penelitian Kuantitatif*. pertama. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahran Jailani. 2023. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif." *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1(2): 1–9.
- Aryati, Ririn Dwi, Riky Soleman, and Aulia Lestari. 2024. *Metodologi Penelitian Bisnis Mulai Dari Apa Itu Penelitian Sampai Pada Menulis Laporan Penelitian*. Pertama. ed. Nia Duniawati. Indramayu: Penerbit Adab.
- Ayu Larasati, Andini, Veithzal Rivai Zainal, and Lenny Christina Nawangsari. 2022. "Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak." *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development* 2(6): 597–604.
- Bhastary, Manda Dwipayani. 2020. "Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 160–70. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Cahyaningrum, Fatimah, Suhendro Suhendro, and Anita Wijayanti. 2022. "Pengaruh Faktor Keuangan Dan Nonkeuangan Terhadap Return Saham Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Mediasi." *Inovasi* 18(2): 319–25.
- Dewi, Widia Isnaeni, and Novi Permata Indah. 2022. "Pengaruh Perputaran Kas Dan Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan Di Bursa Efek Indonesia." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 24(3): 624–29.
- Diana Widhi Rachmawati, S.Ip et al. 2022. *Metodologi Penelitian*. Pertama. ed. M.Kes Ayu Purnamasari, S.ST. Makasar.

- Diana, Yana. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort." *Jurnal Manajemen Tools* 53(9): 193–205.
- Dr. H. Moh. Saiful Bahri, SE., M.M. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. SURABAYA: CV. Jakad Publishing.
- Dr. Henni Zainal, M.PD., M.Si, and M.Si Andi Idham Danal Ashar, SE. 2023. *STRES KERJA. PERTAMA*. ed. Efitra. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dr. Ir. Suradi, ST., MT. 2023. *BEBAN KERJA Teori Dan Aplikasi Bata Ringan (Autoclaved Aerated Concrete)*. PERTAMA. ed. MT. Rizal Syarifuddin, ST. CV. Nas Media Pustaka.
- Fatmawati, Fiya Mila, Sri Hartono, and Istiatin. 2020. "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja." *Edunomika* 4(1): 338–46. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/863/pdf>.
- Ferils, Muh. 2022. "Kompetensi Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 19(4): 768–78.
- Festinahati et al. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(2): 191–202.
- Gumilar, Dwiky Gilang, and Rismawati. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Phintraco Sekuritas." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(9): 1–18.
- Gunawan, Ce. 2020. *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. pertama. yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Hasniati. 2023. *Stres Dan Perilaku Kerja*. Pertama. Unhas Press.
- I Ketut Swarjana, S.K.M., M.P.H., Dr.PH. 2022. *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Pertama. ed. Erang Risanto. Yogyakarta: penerbit andi.
- Jaya, I Made Laut Mertha. 2020. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN*

KUALITATIF Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata. Pertama. yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

Kulsum, Umu, and Rachma Indrarini. 2023. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan." *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, Universitas Negeri Surabaya* 6(1): 95–101.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/22444/9387>.

Lestari, Jihan Suci, Umi Farida, and Siti Chamidah. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru." *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(2): 38–55.

Lukitaningsih, A, and F Lestari. 2023. "Pengaruh Brand Image, Brand Trust Dan Brand Ambassador Terhadap Keputusan Pembelian Produk Smartphone." *JForum Ekonomi Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 25(1): 89–96.

Manurung, Antonius Dieben Robinson. 2024. *Manajemen Stres Kerja*. pertama. Banyumas: PT. Pena Persada Kerta Utama.

Nabila, Vania Sally, and Wahyu Syarvina. 2022. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan." *Jurnal Kewarganegaraan* 6(2): 2788–97.

Nabilah, Irma, and M Sihab Ridwan. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya." *Formosa Journal of Applied Sciences* 1(5): 725–44.

Nurfitriani, M.M. 2022. *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN. PERTAMA*. ed. M.M Dr. Ahmad Dzul Ilmi S., S.E. CENDEKIA PUBLISHER.

Ohorela, Muhamad. 2021. "JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JAYAPURA." *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 12(1): 127–33.

Olivia, Jennifer, and Sylvie Nurfebriani. 2019. "Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi ' Jadikan Ramadan Kesempatan Terbaik ' Terhadap Respon

Afektif.” *Jurnal Lontar* 7(1): 16–24.

Prambudi, Joko, and Jati Imantoro. 2021. “Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Pokok Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Ukm Maleo Lampung Timur.” *jurnal manajemen diversifikasi* 1: 690–91.

Prawiyogi, Anggy Giri, Tia Latifatu Sadiah, Andri Purwanugraha, and Popy Nur Elisa. 2021. “Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Membaca Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Basicedu* 5(1): 446–52.

Pusparani, Mellysa. 2021. “Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(4): 534–43.

Qomusudidin, Ivan Fanani, and Siti Romlah. 2021. *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS STATISTIC 20.0*. pertama. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Rahmawati, Ita, Lailatus Sa’adah, and M. Nur Chabibi. 2020. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Pertama. ed. Dr. Zulfikar. JOMBANG: LPPM UNIVERSITAS KH. A. WAHAB HASBULLAH.

Rizki, Muhammad, and Firman Adhithara. 2021. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Xyz Kantor Cabang Tanjungpinang.” *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 4(1): 31–37.

Safitri, Annisa Nur. 2022. “Pengaruh Lingkungs Kerjs, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Phapros, Tbk Semarang).” *ekonomi dan bisnis* 11(2).

Seran, Sirilius. 2020. *METODOLOGI PENELITIAN EKONOMI DAN SOSIAL*. pertama. yogyakarta: Deepublish Publisher.

Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.

Suci Arischa. 2019. “Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas

Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru.” *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Riau* 6(Edisi 1 Januari-Juni 2019): 1–15.
<http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>.

Sugeng, Bambang. 2020. *FUNDAMENTAL METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF (EKSPLANATIF)*. pertama. yogyakarta: Deepublish Publisher.

Unaradjan, Dominikus Dolet. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pertama. ed. Kasdin Sitohang. JAKARTA: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Putri Fadia Zahra
Tempat, Tanggal Lahir : Bnagkalan, 07 September 2001
Alamat : JL. Seroja no 100 RT.03/018 Kel. Harapan Jaya, Kec.
Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17124
Status : Mahasiswa
Pendidikan : SD Pertiwi 2007-2013
MTsN Denanyar Jombang 2013-2016
MA Ummul Quro Al-Islami Bogor 2016-2020
Universitas Bina Sarana Informatika 2020-Sekarang
Pengalaman Organisasi : Pengurus Ikatan Santri Putri (ISPI) Bag. Keamanan
2019-2020
Sekretaris Himpunan Mahasiswa (HIMA) Manajemen
2021-2022



Bekasi, Juni 2024

(Putri Fadia Zahra)

SURAT KETERANGAN RISET



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN
KELURAHAN PEJATEN BARAT
Jalan Siaga Raya No. 1 Telepon (021) 7987689 Faximile (021) 7987689
E-mail : lurahpejatenbarat@gmail.com
JAKARTA

Kode Pos 12510

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor: 306 / Kel.PB/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asep Ahmad Umar
Jabatan : Lurah
Alamat : Jl. Siaga Raya No. 1 RT.012/04 Kelurahan Pejaten Barat
Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Putri Fadia Zahra
NIM : 64201382
Asal Universitas : Bina Sarana Informatika
Program Studi : Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian di Kelurahan Pejaten Barat, terhitung mulai tanggal 21 Mei 2024 sampai dengan 20 Juni 2024. Untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Pejaten Barat"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, Juni 2024

Lurah Kelurahan Pejaten Barat


Asep Ahmad Umar
NIP.197404221999031001

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

file turnitin 2.docx

ORIGINALITY REPORT

23%	22%	16%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
6	text-id.123dok.com Internet Source	1%
7	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KELURAHAN PEJATEN BARAT

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Perkenalkan saya Putri Fadia Zahra mahasiswa dari Universitas Bina Sarana Informatika Jurusan Manajemen.

Dengan ini, saya meminta bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu dan rekan-rekan untuk mengisi kuesioner yang telah saya buat untuk memenuhi kelengkapan Skripsi tentang Pengaruh Beban Kerja, Strs Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Pejaten Barat.

Terima kasih saya ucapkan atas kesediaan waktu dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,



Putri Fadia Zahra

1. Profil Responden

Nama / Inisial :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan :
Lama Bekerja :

2. Keterangan Pengisian Kuesioner

Isilah setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari kode jawaban yang tersedia dengan memilih pada jawaban SS,S,N,TS, dan STS. Berikut adalah makna dari kode jawaban:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

3. Kuesioner

a. Variabel Beban Kerja

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditentukan					
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
4.	Saya membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
5.	Saya sering menggunakan waktu diluar jam kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
6	Pekerjaan yang harus saya selesaikan terlalu banyak					
7.	Saya mengerjakan pekerjaan diluar job description yang diberikan					
8.	Pekerjaan saya memerlukan usaha yang keras dalam penyelesaiannya					

b. Variabel Stres Kerja

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja					
2.	Pekerjaan saya memerlukan aktifitas berfikir yang berat					
3.	Saya diberi beberapa pekerjaan dalam satu waktu sehingga sulit untuk menyelesaikannya dengan cepat					
4.	Saya sering bekerja lembur karna banyaknya tugas yang dilimpahkan					
5.	Atasan saya selalu mendesak saya untuk segera menyelesaikan pekerjaan saya					
6.	Saya merasa tidak nyaman ketika mengalami perdebatan dengan pimpinan					
7.	Perbedaan pendapat dengan rekan kerja menjadi hambatan saya dalam menjalani pekerjaan					
8.	Saya kesulitan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja saya					

c. Variabel Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa lingkungan kantor memberikan kenyamanan saat bekerja					
2.	kantor menyediakan fasilitas yang lengkap					
3.	kantor memberikan peralatan kerja yang sesuai					
4.	kantor menyediakan sarana transportasi untuk karyawan					
5.	hubungan saya dengan rekan kerja saya terjalin dengan baik					
6.	pemimpin selalu bersikap adil, ramah dan sering menanyakan tentang kelancaran pekerjaan karyawan					

7.	kerjasama antar karyawan sangat membantu dalam pekerjaan					
----	--	--	--	--	--	--

d. Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai ketentuan dan waktu yang telah ditetapkan					
2.	Banyaknya tugas yang diberikan mempengaruhi kualitas pekerjaan saya					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti dan cepat					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5.	Saya bertanggung jawab dengan baik atas hasil pekerjaan yang saya kerjakan					
6.	Saya mampu membuat keputusan terkait pekerjaan saya					
7.	Saya berkontribusi dengan baik pada setiap pekerjaan yang dilakukan secara kelompok					
8.	Hasil kerja secara bersama menghasilkan hasil yang lebih bagus					
9.	Saya bisa diandalkan dan hadir ditempat kerja dengan tepat waktu					
10.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya tanpa menunggu perintah atasan					

Lampiran 1.2

a. Tabulasi Responden Variabel Beban Kerja (X2)

Rspndn	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
1	4	2	4	2	3	3	3	4	25
2	5	3	5	3	5	3	5	3	32
3	4	4	5	5	4	5	5	5	37
4	4	4	4	5	3	3	4	5	32
5	5	4	5	5	5	3	5	2	34
6	4	2	4	4	4	2	2	4	26
7	4	2	4	4	2	2	2	4	24
8	5	2	4	5	4	2	2	5	29
9	4	4	5	5	4	3	3	5	33
10	5	3	5	4	3	2	2	4	28
11	5	3	5	4	3	3	3	4	30
12	5	3	5	4	3	3	3	4	30
13	5	5	5	5	5	2	2	5	34
14	5	2	4	4	2	2	3	4	26
15	3	3	4	5	1	1	1	5	23
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	4	5	5	4	5	5	5	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	4	5	4	1	4	4	4	31
20	5	4	5	3	4	2	2	5	30
21	4	4	4	3	4	2	5	3	29
22	3	3	4	5	5	5	3	3	31
23	3	5	3	4	4	4	4	4	31
24	4	5	5	5	5	5	4	5	38
25	4	4	4	4	5	5	5	4	35
26	4	4	4	4	4	5	5	4	34
27	4	5	5	4	2	3	4	4	31
28	4	4	4	4	4	4	4	3	31
29	4	4	3	4	4	4	5	4	32
30	4	4	4	4	5	5	5	4	35
31	2	2	2	3	3	3	3	4	22
32	3	4	1	1	1	4	4	1	19
33	1	4	4	1	4	4	4	3	25
34	4	3	5	5	3	3	4	5	32
35	2	3	2	4	4	5	4	4	28

b. Data Tabulasi Responden Variabel Stres Kerja (X2)

Rspndn	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	2	2	2	3	4	2	2	2	19
2	3	3	1	3	3	3	3	1	20
3	4	5	4	2	4	5	4	2	30
4	2	2	3	2	2	4	2	2	19
5	4	3	3	1	1	3	5	5	25
6	3	4	2	3	2	2	4	1	21
7	4	2	2	2	2	4	4	2	22
8	4	2	2	2	5	2	5	2	24
9	3	3	3	3	3	5	2	2	24
10	2	2	2	2	1	1	1	1	12
11	2	2	2	2	2	2	3	3	18
12	2	2	2	2	2	2	3	3	18
13	2	2	2	2	2	2	2	2	16
14	2	2	2	1	2	3	2	1	15
15	1	1	2	1	1	1	1	1	9
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	2	2	2	4	2	2	3	21
19	3	4	3	4	2	2	1	1	20
20	3	3	3	3	2	4	2	1	21
21	4	5	5	5	5	5	5	5	39
22	5	5	5	4	3	4	5	5	36
23	3	4	4	4	4	4	5	5	33
24	4	5	4	4	5	5	5	5	37
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	3	3	4	5	4	3	30
28	5	5	5	5	5	4	3	4	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	4	4	3	4	4	4	4	32
31	2	2	3	2	3	4	4	3	23
32	4	4	4	4	3	4	4	4	31
33	4	1	4	4	3	4	3	4	27
34	3	4	5	4	3	4	5	2	30
35	1	3	4	4	3	3	3	4	25

c. Data Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja

Rspndn	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
1	4	4	4	2	4	4	5	27
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	2	5	4	5	28
4	4	4	4	2	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	4	5	5	3	5	5	4	31
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	5	5	4	3	5	5	32
9	4	5	5	3	5	4	5	31
10	5	5	5	4	5	5	5	34
11	4	4	4	4	4	5	5	30
12	4	4	4	4	4	5	5	30
13	3	4	5	5	5	5	5	32
14	4	5	5	4	4	4	5	31
15	5	5	5	3	5	5	5	33
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	4	4	5	4	4	5	31
18	5	5	5	5	5	4	5	34
19	5	5	5	3	5	4	5	32
20	5	4	4	3	5	5	5	31
21	5	2	5	5	5	4	4	30
22	5	4	4	5	5	5	3	31
23	4	4	4	5	5	5	3	30
24	5	5	5	5	5	5	4	34
25	5	4	4	4	4	4	4	29
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	4	4	3	5	4	5	30
28	5	3	3	4	5	5	5	30
29	4	5	5	5	5	5	5	34
30	4	4	4	5	5	5	5	32
31	4	3	4	3	4	4	4	26
32	3	3	3	3	4	4	3	23
33	3	4	4	4	3	4	4	26
34	4	4	4	4	3	3	4	26
35	3	4	4	3	3	4	4	25

d. Data Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan

Rspndn	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45
2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	41
9	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
10	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	42
11	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	40
12	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
14	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
15	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	45
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
19	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	46
20	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
21	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	40
22	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	44
25	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	45
26	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
27	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	44
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
30	5	4	4	4	5	5	2	3	4	4	40
31	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	38
32	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	38
33	4	1	4	5	4	4	5	5	4	4	40
34	5	2	5	5	3	4	4	4	4	4	40
35	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	37

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	-,033	,653**	,407*	,052	-,285	-,053	,234	,425*
	Sig. (2-tailed)		,851	,000	,015	,768	,096	,762	,176	,011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	-,033	1	,145	,077	,238	,433**	,440**	,070	,556**
	Sig. (2-tailed)	,851		,405	,660	,168	,009	,008	,687	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,653**	,145	1	,467**	,210	-,181	-,057	,432**	,585**
	Sig. (2-tailed)	,000	,405		,005	,226	,298	,746	,009	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,407*	,077	,467**	1	,231	,010	-,083	,591**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,015	,660	,005		,182	,956	,634	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,052	,238	,210	,231	1	,387*	,362*	,055	,633**
	Sig. (2-tailed)	,768	,168	,226	,182		,022	,032	,752	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	-,285	,433**	-,181	,010	,387*	1	,711**	-,139	,511**
	Sig. (2-tailed)	,096	,009	,298	,956	,022		,000	,427	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	-,053	,440**	-,057	-,083	,362*	,711**	1	-,313	,524**
	Sig. (2-tailed)	,762	,008	,746	,634	,032	,000		,067	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	,234	,070	,432**	,591**	,055	-,139	-,313	1	,403*
	Sig. (2-tailed)	,176	,687	,009	,000	,752	,427	,067		,016
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.TOTAL	Pearson Correlation	,425*	,556**	,585**	,607**	,633**	,511**	,524**	,403*	1
	Sig. (2-tailed)	,011	,001	,000	,000	,000	,002	,001	,016	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

b. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,665**	,589**	,532**	,633**	,603**	,625**	,576**	,798**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,665**	1	,746**	,721**	,603**	,644**	,603**	,526**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,589**	,746**	1	,780**	,572**	,717**	,576**	,724**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,532**	,721**	,780**	1	,659**	,556**	,425*	,574**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,001	,011	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,633**	,603**	,572**	,659**	1	,584**	,564**	,567**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,603**	,644**	,717**	,556**	,584**	1	,590**	,546**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	,625**	,603**	,576**	,425*	,564**	,590**	1	,693**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,011	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	,576**	,526**	,724**	,574**	,567**	,546**	,693**	1	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.TOTAL	Pearson Correlation	,798**	,842**	,875**	,801**	,795**	,802**	,787**	,810**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

c. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,251	,327	,264	,462**	,270	,316	,646**
	Sig. (2-tailed)		,147	,055	,125	,005	,117	,065	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	,251	1	,674**	,110	,192	,312	,421*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,147		,000	,529	,269	,068	,012	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	,327	,674**	1	,306	,355*	,268	,397*	,734**
	Sig. (2-tailed)	,055	,000		,074	,036	,119	,018	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	,264	,110	,306	1	,230	,394*	-,021	,578**
	Sig. (2-tailed)	,125	,529	,074		,184	,019	,906	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.5	Pearson Correlation	,462**	,192	,355*	,230	1	,501**	,240	,655**
	Sig. (2-tailed)	,005	,269	,036	,184		,002	,164	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.6	Pearson Correlation	,270	,312	,268	,394*	,501**	1	,221	,650**
	Sig. (2-tailed)	,117	,068	,119	,019	,002		,202	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.7	Pearson Correlation	,316	,421*	,397*	-,021	,240	,221	1	,545**
	Sig. (2-tailed)	,065	,012	,018	,906	,164	,202		,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.TOTAL	Pearson Correlation	,646**	,645**	,734**	,578**	,655**	,650**	,545**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Y1	Y2	T3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y.TOT AL
Y1	Pearson	1	,364*	,219	,187	,117	,159	,080	,208	,073	,181	,560**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		,032	,205	,282	,503	,361	,649	,231	,676	,299	,000
Y2	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
	Pearson	,364*	1	,010	-,113	,021	-,157	-,019	-,040	,039	,129	,408*
	Correlation											
T3	Sig. (2-tailed)	,032		,953	,517	,903	,368	,914	,821	,825	,462	,015
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson	,219	,010	1	,818**	,558**	,347*	,197	-,069	,187	,363*	,604**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,205	,953		,000	,000	,041	,257	,694	,282	,032	,000
Y4	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	,187	-,113	,818**	1	,641**	,208	,198	,030	,135	,301	,545**
	Correlation											
Y5	Sig. (2-tailed)	,282	,517	,000		,000	,229	,255	,866	,440	,079	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson	,117	,021	,558**	,641**	1	,357*	,100	-,011	,273	,273	,543**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,503	,903	,000	,000		,035	,567	,952	,112	,113	,001
Y6	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	,159	-,157	,347*	,208	,357*	1	,202	,249	,323	,466**	,480**
	Correlation											
Y7	Sig. (2-tailed)	,361	,368	,041	,229	,035		,244	,150	,058	,005	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson	,080	-,019	,197	,198	,100	,202	1	,645**	,586**	,360*	,556**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,649	,914	,257	,255	,567	,244		,000	,000	,034	,001
Y8	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	,208	-,040	-,069	,030	-,011	,249	,645**	1	,592**	,463**	,510**
	Correlation											
Y9	Sig. (2-tailed)	,231	,821	,694	,866	,952	,150	,000		,000	,005	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson	,073	,039	,187	,135	,273	,323	,586**	,592**	1	,502**	,601**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,676	,825	,282	,440	,112	,058	,000	,000		,002	,000
Y10	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	,181	,129	,363*	,301	,273	,466**	,360*	,463**	,502**	1	,681**
	Correlation											
Y.TOT AL	Sig. (2-tailed)	,299	,462	,032	,079	,113	,005	,034	,005	,002		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	,560**	,408*	,604**	,545**	,543**	,480**	,556**	,510**	,601**	,681**	1
Y.TOT AL	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,000	,001	,001	,004	,001	,002	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

e. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,637	8

f. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	8

g. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	7

h. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	10

Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24678692
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,078
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,402		-,293	,771
	X1	,016	,035	,098	,649
	X2	,003	,018	,035	,854
	X3	,027	,048	,113	,577

a. Dependent Variable: ABS_RES

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,745	2,367		8,341	,000		
	X1	,162	,061	,283	2,667	,012	,690	1,449
	X2	,067	,032	,203	2,141	,040	,867	1,154
	X3	,540	,082	,660	6,555	,000	,768	1,302

a. Dependent Variable: Y1



Lampiran 4 Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,745	2,367		8,341	,000
	X1	,162	,061	,283	2,667	,012
	X2	,067	,032	,203	2,141	,040
	X3	,540	,082	,660	6,555	,000

a. Dependent Variable: Y1

b. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,984	3	55,328	32,452	,000 ^b
	Residual	52,852	31	1,705		
	Total	218,836	34			

a. Dependent Variable: Y1

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

UNIVERSITAS

Lampiran 5 Hasil Uji Determinasi

a. Hasil Uji Determinasi Parsial X1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 ^a	,417	,399	1,966

a. Predictors: (Constant), X1

b. Hasil Uji Determinasi Parsial X2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,283 ^a	,080	,052	2,470

a. Predictors: (Constant), X2

c. Hasil Uji Determinasi Parsial X3 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,604	1,596

a. Predictors: (Constant), X3

d. Hasil Uji Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,758	,735	1,306

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

BUKTI SUBMIT JURNAL

POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Tasks 0 View Site arazahra

Submissions

My Queue Archives Help

My Assigned

Search New Submission

2402	Putri Fadia Zahra PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KE...	Submission	▼
------	---	------------	---

1 of 1 submissions