



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN SALAH SATU PERUSAHAAN SEKURITAS
DI JAKARTA)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**PRISNITA NAULIA ALAMSYAH
NIM. 14503020711033**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2021**



MOTTO

**Do good and good will Come.
for Allah never fails in His promise.**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi
Pada Karyawan Salah Satu Perusahaan Sekuritas di Jakarta)

Disusun oleh : Prisnita Naulia Alamsyah

NIM : 145030207111033

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 24 Juni 2021

Komisi Pembimbing,

Ketua,

Anggota,


Mochammad Al Musadieg, Prof. Dr., MBA
195805011984031001


Aulia Luqman Aziz, SS.,S.Pd.,M.Pd
2013048607131001

LEMBAR PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 15 Juli 2021

Jam : 09.00 – 10.00 WIB

Skripsi Atas Nama : Prsnita Naulia Alamsyah

Judul : Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Salah Satu Perusahaan Sekuritas di Jakarta)

Dan dinyatakan

LULUS

Majelis Penguji,

Ketua

Anggota


M. Al Musadieg, Prof. Dr., MBA
Nip. 195805011984031001


Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., M.Pd
Nip. 2013048607131001

Anggota

Anggota


M. Faisal Riza, Dr., S.Sos, M.Si
Nip. 197509022005011002


Gunawan Eko N, Dr., S.Sos, M.Si
Nip. 197204122006041001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Salah Satu Perusahaan Sekuritas di Jakarta)” tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Jakarta, 25 Juni 2021

Yang membuat pernyataan



METERAI
TAMBAH
PAJAK
DITAGIH
Rp 6000
DJP

Prisnita Naulia Alamsvah
NIM. 145030207111033

RINGKASAN

Prisnita Naulia Alamsyah, 2021. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Salah Satu Perusahaan Sekuritas di Jakarta)**. Ketua Komisi Pembimbing: Prof. Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA., Anggota Komisi Pembimbing: Aulia Luqman Aziz, SS.,S.Pd.,M.Pd. 100 hal + xx.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan karena kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh perilaku dan kondisi karyawannya karena karyawan merupakan sumber daya utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Banyaknya pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tentunya akan memicu stres kerja pada karyawan. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan karena keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel faktor lingkungan (X_1), variabel faktor organisasi (X_2) dan variabel faktor individu (X_3), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel terikat.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 152 karyawan pada salah satu perusahaan sekuritas di Jakarta dan sebanyak 110 karyawan menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel faktor lingkungan (X_1), variabel faktor organisasi (X_2) dan variabel faktor individu (X_3) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji simultan dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa variabel faktor lingkungan (X_1), variabel faktor organisasi (X_2) dan variabel faktor individu (X_3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, Faktor Individu, Kinerja Karyawan.

SUMMARY

Prisnita Naulia Alamsyah, 2021. **The Influence of Job Stress on Employee Performance (Study on Employees of a Securities Company in Jakarta).**

Chairman of the Advisory Committee: Prof. Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA., Member of the Advisory Commission: Aulia Luqman Aziz, SS.,S.Pd.,M.Pd. 100 pages + xx.

Human resources are the most important assets for a company because a company is determined by the behavior and conditions of its employees because employees are the main resource in achieving goals. The number of jobs and tasks assigned by the company to achieve the company's goals will certainly trigger job stress on employees. Stress is an important aspect for companies because of its connection with employee performance. The independent variables in this study are environmental variable (X1), organization factor variable (X2), and individual variable (X3), while the dependent variable in this study is employee performance (Y). The purpose of this study was to determine the influence of independent variables either partially or simultaneously on dependent variable.

The type of research used in this research is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study were 152 employees at of a securities company in Jakarta and as many as 110 employees were the sample in this study. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of this research indicate that the environmental factor variable (X1), organizational factor variable (X2) and individual factor variable (X3) partially have a negative and significant effect on employee performance (Y). The results of the simultaneous test in this study also showed that the environmental factor variable (X1), organizational factor variable (X2) and individual factor variable (X3) had a simultaneous and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Job Stress, Environmental Factors, Organizational Factors, Individual Factors, Employee Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Empiris.....	10
B. Tinjauan Teoritis	16
1. Stres Kerja	16
2. Kinerja Karyawan	21
C. Pengaruh Antar Variabel	23
1. Pengaruh Variabel Faktor Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan	24
2. Pengaruh Variabel Faktor Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	23
3. Pengaruh Variabel Faktor Individu terhadap Kinerja Karyawan	23
D. Model Konsep dan Model Hipotesis	26
1. Model Konsep.....	26
2. Model Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	29

1. Konsep	29
2. Variabel	30
3. Definisi Operasional	31
4. Skala Pengukuran	36
D. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel	37
E. Pengumpulan Data	37
1. Sumber Data	37
2. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	40
G. Analisis Data	41
1. Analisis Statistik Deskriptif	41
2. Analisis Statistik Inferensial	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Karakteristik Responden	48
1. Gender	48
2. Pendidikan Terakhir	49
3. Divisi	49
4. Usia	51
5. Lama Bekerja	53
B. Hasil Analisis Deskriptif	55
1. Variabel Faktor Lingkungan (X1)	56
2. Variabel Faktor Organisasi (X2)	60
3. Variabel Faktor Individu (X3)	64
4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
C. Asumsi Klasik	70
1. Uji Normalitas	71
2. Uji Multikolinearitas	71
3. Uji Heteroskedastisitas	73
D. Analisis Regresi Linier Berganda	73
1. Persamaan Regresi	74
2. Koefisien Determinasi (R^2)	76
3. Pengujian Hipotesis	77
E. Pembahasan	81
1. Pengaruh Variabel Faktor Lingkungan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	81
2. Pengaruh Variabel Faktor Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	82
3. Pengaruh Variabel Faktor Individu (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	84
4. Pengaruh Simultan Variabel Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2) dan Faktor Individu (X3)	



terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	84
BAB V PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	90



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1	Definisi Operasional Penelitian	34
Tabel 3.2	Skala Likert	36
Tabel 3.3	Uji Validitas Instrumen	39
Tabel 3.4	Reliabilitas Variabel	41
Tabel 3.5	Jarak Interval	41
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Gender	48
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Divisi	49
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.6	Jarak Interval Analisis Deskriptif	56
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Lingkungan (X1)	56
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Organisasi (X2)	61
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Individu (X3)	64
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4.11	Uji Asumsi Normalitas	71
Tabel 4.12	Uji Asumsi Multikolinearitas	72
Tabel 4.13	Uji Asumsi Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.14	Persamaan Hasil Regresi	74
Tabel 4.15	Koefisien Korelasi dan Determinasi	76
Tabel 4.16	Hasil Uji t / Parsial	77
Tabel 4.17	Uji f (Simultan)	80



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Model Konsep	26
Gambar 2.2	Model Hipotesis Penelitian	26



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1.	Angket Penelitian	90
Lampiran 2.	Tabulasi Data	96
Lampiran 3.	Hasil Uji Validitas Instrumen	111
Lampiran 4.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	116
Lampiran 5.	Asumsi Klasik	116
Lampiran 6.	Regresi Linear Berganda	119
Lampiran 7.	Curriculum Vitae	119





BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan karena kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh perilaku dan kondisi karyawan yang dimiliki perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya fundamental untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menurut Ruky (2003:9) merupakan sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani, sehingga sumber daya manusia berperan sebagai pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah, 2012:3). Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian. Suatu organisasi atau perusahaan tentu dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perlu adanya manajemen yang baik karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia perusahaan dapat dengan baik mengorganisir, mengarahkan, menggerakkan faktor-faktor penting

yang ada di dalam organisasi. Begitu banyaknya pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan menuntut karyawan harus terus bekerja dengan batas waktu yang ditentukan tentu akan memicu stres kerja pada karyawan.

Di Indonesia, tingkat stres kerja yang dirasakan pekerja semakin meningkat dalam beberapa tahun ini. Hal tersebut diperkuat dengan sebuah survei yang dilakukan pada lebih dari 16.000 orang pekerja profesional di seluruh dunia, yang menunjukkan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia, yakni 64 persennya, mengatakan bahwa tingkat stres mereka bertambah dibandingkan tahun 2011 (Okezone, 2012 : 17 September). Rivai (2009:108) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi individu. Stres yang terlalu besar dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan, sehingga berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

Stres kerja menurut Wijono (2010:122) didefinisikan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Luthans (dalam Yulianti, 2000:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau

peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Menurut Rahman (2017: 31), stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan karena dalam pencapaian tujuan perusahaan maka perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan (Rivai, 2008:309). Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya sebuah perusahaan; selain itu, kinerja dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk berkerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Avrilia (2014) menghasilkan temuan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan akan berdampak negatif terhadap

kinerja karyawan, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Biru (2016) diketahui bahwa dalam secara parsial stres kerja yang berasal dari faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu memiliki pengaruh yang negatif atau tidak searah dengan kinerja karyawan, sehingga jika stres kerja yang berasal dari faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu semakin tinggi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Pada beberapa penelitian tersebut diketahui belum adanya penelitian yang berfokus pada perusahaan sektor jasa keuangan. Selain itu, karyawan yang bekerja dalam sektor keuangan tentunya memiliki target dan analisa tersendiri untuk memprediksi keadaan keuangan di masa yang akan datang, sehingga karyawan yang bekerja di sektor keuangan tersebut bisa memberikan informasi yang valid dan memberikan saran kepada klien dalam pengelolaan investasi tersebut. Perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam pasar modal dengan tugas umum dari karyawan untuk memprediksi harga saham secara akurat, pekerjaan karyawan di perusahaan ini yang cukup berat tersebut akan berdampak pada stress kerja karyawan.

Studi kasus yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah salah satu institusi keuangan terbesar di Indonesia yang dikendalikan oleh BUMN. Perusahaan tersebut menyediakan layanan *investment banking* yang inovatif, pasar modal dan jasa perantara perdagangan efek, ditambah dengan kemampuan riset yang kuat dan lini belakang yang efisien menggunakan teknologi informasi terkini. Perusahaan tersebut juga telah aktif

terlibat dalam berbagai transaksi pasar publik dan swasta di Indonesia untuk BUMN serta badan usaha swasta. Perusahaan tersebut termasuk dalam *investment banking* domestik terkemuka di Indonesia dengan pengalaman yang luas dalam bidang penasihat perusahaan swasta dan pemerintah di kategori IPO, penawaran sekunder dan penempatan, privatisasi, serta penerbitan surat utang termasuk obligasi, penjualan strategis, merger dan akuisisi, dan restrukturisasi.

Beberapa penghargaan yang diperoleh perusahaan tersebut sebagai prestasi pada perusahaan sekuritas terbaik di Indonesia, beberapa penghargaan tersebut yaitu “Badan Usaha investasi Terbaik di Indonesia”, “Perusahaan sekuritas Terbaik di Indonesia”, “Perusahaan Ekuitas Terbaik di Indonesia” dan “Perantara Saham Terbaik di Indonesia“, diberikan oleh beberapa media keuangan domestik dan internasional terkemuka seperti Finance Asia, The Asset, Asiamoney dan Euromoney dan mendapat peringkat pertama perusahaan ekuitas domestik 2009-2014 dan sebagai salah satu perusahaan obligasi dan M & A paling top di Indonesia. Prestasi perusahaan yang sangat baik itu adalah hasil dari kinerja karyawan yang sangat baik.

Jika dilihat dari beberapa prestasi yang berhasil diperoleh perusahaan sekuritas tersebut, maka banyak pencapaian yang sudah diperoleh. Prestasi dan pencapaian tersebut tentunya memerlukan kerja keras dari setiap karyawan sehingga tidak jarang dalam mencapai prestasi tersebut diperlukan strategi dan penekanan tertentu yang diterapkan oleh manajemen dalam menjalankan perusahaan tersebut. Sehingga dari target prestasi tersebut akan

berdampak pada sistem kerja yang cenderung berdampak pada stres kerja dari karyawan di perusahaan sekuritas tersebut. Stres kerja dalam penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja, sebagaimana penyampaian dari Robbins (2006) bahwa faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu variabel faktor lingkungan, variabel faktor organisasi dan variabel faktor individu.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Salah Satu Perusahaan Sekuritas di Jakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel faktor lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variabel faktor organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah variabel faktor individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah variabel faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel faktor organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel faktor individu terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Kontribusi Akademis

Hasil dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian dan menambah pengetahuan di dalam bidang sumber daya manusia terutama mengenai stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Teoritis

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat digunakan

sebagai perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja karyawan.

3. Kontribusi Empiris

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai informasi yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dan pembahasan materi penelitian ini dibagi dalam lima bab dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang mengenai masalah yang akan diteliti dan menjelaskan alasan masalah tersebut, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian mengenai jenis penelitian, variabel penelitian, sumber data dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pembahasan lokasi penelitian dan responden serta hasil analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memberikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran bagi pihak yang terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Avrilia (2014)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja yang terdiri dari stresor ekstra organisasi, stresor organisasi, stresor kelompok dan stresor individu terhadap kinerja karyawan di restoran Pizza Hut Cabang Semeru Malang. Jenis penelitian ini adalah explanatory research. Jenis data yang digunakan adalah data primer, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 60 karyawan. Hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, dan stresor individu berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil secara parsial, bahwa variabel stresor organisasi yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

2. Noor (2016)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh secara parsial maupun simultan. Selain itu, untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif guna menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis, dimana metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil yang terlihat dari penelitian ini menunjukkan bagaimana kondisi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana terdapat hubungan yang searah antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja.

3. Biru (2016)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial antara variabel faktor stres kerja yaitu faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan. Stres kerja ini disebabkan karena tuntutan perusahaan yang besar terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan kurang terjaminnya kesejahteraan karyawan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mendapatkan prestasi kerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Di dalam penelitian ini menunjukkan kinerja mendapat pengaruh secara simultan dari faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu

sebanyak 19.726%. dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres pada karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

4. Anwari (2016)

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan Konflik Kerja, dan Stres Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 49 orang responden yang merupakan karyawan dari PT. Telkomsel Branch Malang dengan menggunakan teknik sample jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara langsung di PT Telkomsel Branch Malang. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel Konflik Kerja dan variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan menolak H_0 dan menerima H_a , hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ serta diketahui variabel Konflik Kerjamempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan karena memiliki nilai beta paling besar yaitu -0,422.

5. Hasan (2018)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Graha Candi Golf. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan

adalah penelitian kausal untuk membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika diuraikan secara parsial, stres kerja individu dan stres kerja kelompok mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Stres kerja kelompok merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Graha Candi Golf.

Rangkuman pada penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dijabarkan pada tabel berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Populasi dan Sampel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Micky Dita Avriila (2014)	Pengaruh Stres Kerja (Job Stress) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Restoran Pizza Hut Cabang Semeru Malang)	Teknik pengambilan sampel dengan jumlah karyawan yang relatif sedikit di Pizza Hut Cabang Semeru Malang yaitu 60 karyawan, maka menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, dan stresor individu berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil secara parsial, bahwa variabel stresor

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Populasi dan Sampel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.		organisasi yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
Nasyadizi Nilamsar Noor (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Rahaja (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya)	Pada penelitian ini populasi penelitian adalah Karyawan PT Jasa Rahaja.	Menggunakan penelitian <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif, metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	Hasil yang terlihat dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang searah antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja.
Mega Biru (2016)	Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung)	Populasinya adalah seluruh karyawan tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang yang berjumlah 294 orang. Sampel sebanyak 75 orang	Menggunakan analisis deskriptif pendekatan data kuantitatif, serta analisis linier berganda untuk menguji	Faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu berkontribusi sebesar 19,726% terhadap kinerja. Selanjutnya tingkat stres

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Populasi dan Sampel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kabupaten Malang)	menggunakan teknik simple random sampling.	hipotesis.	berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
Muhamad Rosidhan Anwari (2016)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang)	Sampel sebanyak 49 orang responden yang merupakan karyawan dari PT. Telkomsel Branch Malang dengan menggunakan teknik sample jenuh	Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel Konflik Kerja dan variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan, serta diketahui variabel Konflik Kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
Abu Hasan (2018)	Pengaruh Stres Kerja (Individu, Kelompok Dan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Candi Golf Semarang	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Graha Candi Golf sebanyak 50 orang.	Penelitian ini menggunakan metode analisis univariat dan analisis bivariat	Secara simultan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja individu dan stres kerja kelompok mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Stres kerja kelompok adalah faktor yang dominan pada kinerja.

Sumber: Data diolah (2021)

B. Tinjauan Teoritis

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2009:108).

Sedangkan menurut Handoko (2008:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Sasono (2004:47), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja. Menarik kesimpulan dari beberapa ahli maka peneliti mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan atau keadaan tertekan yang dirasakan oleh seorang karyawan yang diakibatkan oleh beban kerja yang terlalu berat atau ketidakmampuannya dalam menyelesaikan atau menanggung tugas yang diberikan.

b. Penyebab Stres Kerja

Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Menurut Robbins (2006) ada beberapa penyebab stres kerja:

1) Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat hal-hal yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan yaitu:

- a) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu, seperti misalnya banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- c) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka sebuah organisasi harus menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat seorang anggota harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan hal tersebut.
- d) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

2) Faktor organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stress yaitu:

a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

b) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

3) Faktor individu

Pada dasarnya faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan. Berikut beberapa penyebab dari segi faktor individu:

a) Hubungan pribadi dan keluarga merupakan sesuatu yang sangat berharga. Pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja atau sebuah organisasi.

b) Masalah ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

c) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

c. Dampak dan Akibat Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000:54). Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

- 1) Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- 2) Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- 3) Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- 4) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- 5) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

d. Mengelola Stres Kerja di Tempat Kerja

Manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan

keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stress ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi (Suprihanto, 2003).

1) Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu: pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu untuk mengurangi stress yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai.

Dan sebagai strategi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, kolega, keluarga yang akan dapat memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya.

2) Pendekatan Organisasional

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002 :67) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut.

Menurut Handoko (2008: 50) kinerja diartikan sebagai proses dimana suatu organisasi menilai serta mengevaluasi prestasi dari kinerja pegawai atau karyawan. Menurut Hasibuan (2012:160) Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkatan hasil kerja atau evaluasi hasil kerja yang telah diberikan (output) dari setiap karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka menerima hak atas kinerja yang telah diberikan tersebut.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2008:27) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas atau wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006:260) yaitu:

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

- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68) karakteristik karyawan dengan kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

C. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Variabel Faktor Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suharto (2016), terdapat pengaruh langsung stressor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara garis besar stressor lingkungan kerja yang berupa rancangan ruang kerja, sistem sirkulasi udara, sistem penerangan pada ruang kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang cukup besar karena apabila faktor stressor tersebut tidak membuat seseorang karyawan menjadi stres maka kinerja karyawan tidak akan terganggu.

Selanjutnya Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa Stres yang bersumber dari lingkungan fisik merupakan sumber stres yang

mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

2. Pengaruh Variabel Faktor Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Biru (2016) mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor organisasi atau dengan meningkatnya faktor organisasi maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. Menurut Irawati (2018) variabel faktor organisasi mempunyai nilai positif atau tinggi, dengan nilai koefisien atau slope sebesar 0,775. Hal ini berarti hubungan variabel faktor organisasi dengan kinerja pengrajin mempunyai hubungan linier artinya jika variabel yang lainnya mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dengan catatan variabel bebas lain nilainya konstan, maka variabel dependen yaitu kinerja pengrajin KUB Kembang Asih Tanjung Bumi mengalami penurunan sebesar 0,775

Menurut Avrilia (2014) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa stresor organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada restoran Pizza Hut Cabang Semeru Malang. Dalam penelitian ini variabel stresor organisasi dari tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan tidak adanya media menyuarkan keluhan, penghargaan yang tidak memadai, kurangnya deskripsi kerja yang jelas, dan menurunnya hubungan antarkaryawan memiliki hubungan yang

negatif terhadap kinerja karyawan. Dan di restoran Pizza Hut Cabang Semeru Malang stresor organisasi tergolong sangat tinggi berdasarkan jawaban karyawan sebagai responden.

3. Pengaruh Variabel Faktor Individu terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Biru (2016) Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor individu atau dengan meningkatnya faktor individu maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. Menurut Irawati (2018)

Variabel Faktor Individu mempunyai nilai positif atau tinggi, dengan nilai koefisien atau slope sebesar 0,641. Hal ini berarti hubungan variabel faktor individu dengan kinerja mempunyai hubungan linier atau berbanding lurus artinya jika variabel yang lainnya mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dengan catatan variabel bebas lain nilainya konstan, maka variabel dependen yaitu kinerja Pengrajin KUB Kembang Asih Tanjung Bumi mengalami penurunan sebesar 0,641.

Menurut Avrilia (2014) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa stresor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada restoran Pizza Hut Cabang Semeru Malang. Stresor individu merupakan tingkat stres kerja yang dipengaruhi karena adanya perasaan yang berasal dari dalam diri individu karyawan. Dan dalam penelitian ini variabel stresor individu dari kecemasan, kontrol personal dan daya tahan psikologis memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan. Dan di restoran Pizza Hut Cabang Semeru Malang

stresor individu tergolong tinggi dari jawaban karyawan sebagai responden.

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki model konsep sebagai berikut:

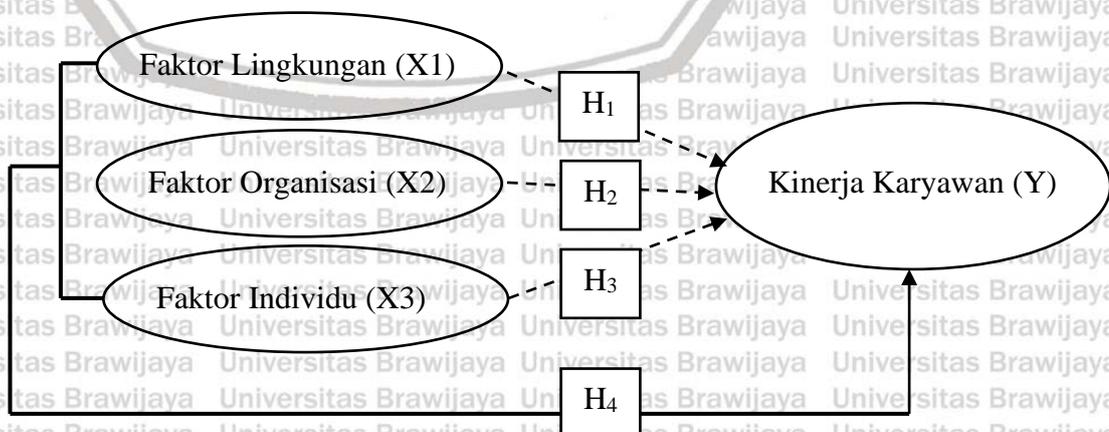


Gambar 2.1 Model Konsep

(Sumber : Biru, 2016)

2. Model Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka yang telah peneliti jelaskan sebelumnya, maka model hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Model Hipotesis Penelitian

(Sumber : Bimantoro, 2012)

Rumusan Hipotesisnya adalah:

H₁ : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel faktor

Lingkungan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₂ : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel faktor

Organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

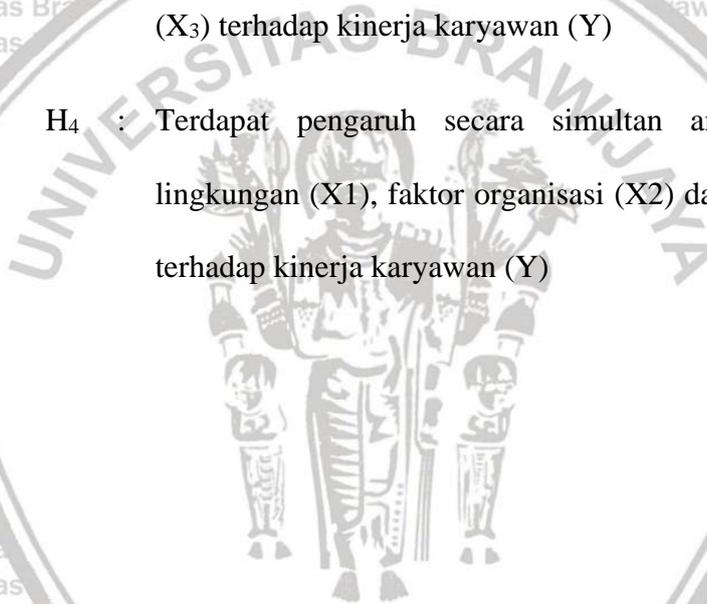
H₃ : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel faktor individu

(X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₄ : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel faktor

lingkungan (X₁), faktor organisasi (X₂) dan faktor individu (X₃)

terhadap kinerja karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:8) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian eksplanatori (penjelasan). Singarimbun dan Effendi (2006:4) menjelaskan *explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah salah satu perusahaan sekuritas yang berlokasi di daerah Senayan, Kecamatan Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Alasan memilih lokasi penelitian ini adalah karena perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pasar modal yang secara umum

karyawannya bertugas untuk menganalisa harga saham dan memprediksi harga saham secara akurat agar mampu meyakinkan investor untuk menggunakan jasa mereka dalam melakukan jual beli saham baik pada Bursa Efek Indonesia ataupun pada bursa saham skala internasional, sehingga dengan pekerjaan yang cukup berat tersebut diindikasikan akan berdampak pada tekanan dan stress kerja pada karyawan yang terdapat di perusahaan tersebut.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Konsep merupakan batasan terhadap masalah yang ada pada variabel yang akan dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian sehingga akan mempermudah dalam operasional di lapangan. Penelitian ini mengambil konsep yaitu sebagai berikut:

a. Stres Kerja

Rivai (2009:108) menyebut stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Handoko (2008:200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan atau keadaan tertekan yang dirasakan oleh seorang karyawan yang diakibatkan oleh ketidakmampuannya dalam menyelesaikan atau menanggung tugas yang diberikan.

b. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009:309) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2002:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Variabel

Pengetahuan tentang variabel sangat diperlukan dalam suatu penelitian, karena hal ini digunakan sebagai gambaran yang jelas mengenai data yang akan dikumpulkan dalam penelitian nanti. Variabel yang digunakan perlu ditetapkan, diidentifikasi dan diklasifikasikan dengan jelas dan tepat oleh peneliti. Jumlah variabel yang digunakan tergantung dengan luas dan sempitnya ruang lingkup sebuah penelitian.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Variabel bebas dari penelitian ini adalah Faktor Lingkungan (X_1), Faktor Organisasi (X_2) dan Faktor Individu (X_3).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk memfokuskan penelitian berdasarkan hal-hal yang akan diukur nantinya. Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

a. Stres Kerja

Stres Kerja adalah suatu kondisi yang muncul karena adanya tekanan-tekanan yang disebabkan dari rekan kerja atau lingkungan kerja. Stres Kerja memiliki tiga variabel didalamnya, yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan yaitu:

a) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi.

b) Ketidakpastian politik yang tidak menentu, seperti misalnya banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka.

c) Kemajuan teknologi yang membuat seorang anggota harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan hal tersebut.

d) Terorisme merupakan perasaan terancam dalam segi keamanannya dan berdampak pada perasaan stres.

2) Faktor Organisasi

Terkadang perusahaan menetapkan peraturan serta kebijakan yang dapat menjadi pemicu stres kerja. Variabel ini memiliki tiga indikator yaitu:

a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

b) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.

c) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

3) Faktor Individu

Pada dasarnya faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan. Berikut beberapa penyebab dari segi faktor individu:

a) Hubungan pribadi dan keluarga merupakan sesuatu yang sangat berharga.

b) Masalah ekonomi yang merupakan ketidakmampuan seseorang dalam mengelola sumber daya keuangan mereka.

c) Karakteristik kepribadian bawaan yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu

b. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006:260) yaitu:

- 1) Kualitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Stres Kerja	Faktor Lingkungan (X ₁)	Perubahan situasi bisnis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saat ini terjadi banyak perubahan bisnis yang berdampak pada harga saham yang tidak menentu 2. Perubahan bisnis membuat investor semakin pesimis untuk bermitra dengan perusahaan 	Bimantoro (2012:24)
		Ketidakpastian politik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan pemerintah di Indonesia kurang mendukung kinerja saham nasional 2. Politik di Indonesia belum mampu meningkatkan minat investor untuk bertransaksi di Pasar modal 	
		Kemajuan teknologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemajuan teknologi membuat saya harus belajar dari awal terkait tugas perusahaan 2. Kemajuan teknologi justru membebani saya karena harus beradaptasi dalam menggunakan teknologi tersebut 	
		Terorisme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indonesia masih belum terlepas dari isu terorisme 2. Isu Terorisme membuat saya kurang tenang dalam bekerja 	
	Faktor Organisasi (X ₂)	Tuntutan tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas dalam bekerja semakin tinggi sesuai dengan jabatan saya 2. Target perusahaan terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya 	
		Tuntutan peran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran saya dalam perusahaan merupakan hal yang penting, sehingga saya harus bertanggungjawab dengan hal itu 2. Saya senantiasa berusaha agar memberikan fungsi peran yang maksimal kepada perusahaan 	
		Tuntutan antar pribadi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi saya dengan karyawan lainnya tidak terjalin dengan baik 2. Saya mendapatkan tekanan dari karyawan lain dalam bekerja 	

Lanjutan Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Faktor Individu (X ₃)	Hubungan dengan keluarga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki keluarga yang cenderung mengalami perdebatan setiap saat 2. Hubungan saya dengan keluarga kurang harmonis 	
		Masalah Ekonomi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya masih belum bisa mengelola keuangan dengan baik 2. Gaji yang saya terima belum bisa saya tabung untuk keperluan di masa yang akan datang 	
		Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya terkadang merasa cemas terhadap hal-hal yang kurang penting 2. Saya seringkali merasa tertekan saat melaksanakan tugas-tugas baru 	
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan. 2. Kuantitas pekerjaan saya mencapai hasil yang maksimum. 	Robbins (2006:260)
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu hasil pekerjaan saya sesuai dengan standart yang ditetapkan. 2. Kualitas hasil pekerjaan saya menjadi lebih baik dibanding dengan waktu sebelumnya. 	
		Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 2. Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu sebelumnya. 	

4. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Menurut Sugiyono (2016: 93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima jawaban.

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016:94)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:81). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di salah satu perusahaan sekuritas di daerah Senayan, Kecamatan Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta dengan jumlah karyawan 152 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi yaitu 152 orang, maka dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 152(5\%)^2}$$

$$n = 110.1 \text{ orang}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (5%)

Berdasarkan rumus tersebut, maka sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 110.1 orang dengan pembulatan ke bawah menjadi 110 orang karyawan.

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:137). Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari angket yang diberikan kepada karyawan salah satu perusahaan sekuritas di jakarta.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Teknis pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan *link google form* kepada karyawan di salah satu perusahaan sekuritas di Jakarta dengan melalui izin perusahaan tersebut. Isi dari *link google form* tersebut merupakan angket yang terdiri dari bagian identitas responden, variabel penelitian berupa faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Jumlah angket yang berhasil dikumpulkan dalam *link google form* tersebut adalah sebanyak 110 responden.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument (Arikunto, 2010:158). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa item yang tersaji dalam angket mampu mengungkapkan secara pasti apa yang akan diteliti. Dalam pengujian validitas tiap item dari pertanyaan dihitung dengan menggunakan korelasi *product moment* antara skor item dengan skor total. Adapun rumus menghitung r adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan:

r = korelasi product moment X dan Y

n = banyaknya sampel

X = nilai variabel X

Y = nilai variabel Y

Selanjutnya adalah membandingkan antara nilai r hitung dengan tabel nilai r yang terdapat dalam tabel nilai kritis. Menurut Sugiyono

(2016:126), menjelaskan apabila nilai koefisien korelasi (r) lebih besar

sama dengan 0,3 maka butir instrument dinyatakan valid. Hasil

pengujian dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 responden, hal ini

berdasarkan pernyataan Solimun *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa

pengujian instrumen dilakukan sekurang-kurangnya terhadap 30 orang

responden karena dengan ukuran sampel 30 orang tersebut bisa

mendekati distribusi normal.

Tabel 3.3 Uji Validitas Instrumen

Item	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
X1.1	0,506	0,000	0.3610	Valid
X1.2	0,674	0,000	0.3610	Valid
X1.3	0,420	0,000	0.3610	Valid
X1.4	0,387	0,000	0.3610	Valid
X1.5	0,586	0,000	0.3610	Valid
X1.6	0,591	0,000	0.3610	Valid
X1.7	0,719	0,000	0.3610	Valid
X1.8	0,826	0,000	0.3610	Valid
X2.1	0,455	0,000	0.3610	Valid
X2.2	0,741	0,000	0.3610	Valid
X2.3	0,430	0,000	0.3610	Valid
X2.4	0,406	0,000	0.3610	Valid
X2.5	0,735	0,000	0.3610	Valid
X2.6	0,772	0,000	0.3610	Valid
X3.1	0,923	0,000	0.3610	Valid
X3.2	0,846	0,000	0.3610	Valid

X3.3	0,791	0,000	0,3610	Valid
X3.4	0,776	0,000	0,3610	Valid
X3.5	0,815	0,000	0,3610	Valid
X3.6	0,751	0,000	0,3610	Valid
Y1.1	0,809	0,000	0,3610	Valid
Y1.2	0,470	0,000	0,3610	Valid
Y1.3	0,538	0,000	0,3610	Valid
Y1.4	0,611	0,000	0,3610	Valid
Y1.5	0,623	0,000	0,3610	Valid
Y1.6	0,586	0,000	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($>0,3610$) atau sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:168), Reliabilitas merupakan instrument yang dapat digunakan sebagai pengumpul data. Mengetahui tingkat reliabilitas variabel penelitian dapat menggunakan model konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Berikut rumusnya:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel reliabel atau tidak adalah nilai *alpha croncbach*. Jika nilai *alpha*

cronbach lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan reliabel dan begitu sebaliknya jika nilai *alpha cronbach* kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 3.4 Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Faktor Lingkungan (X1)	0,896	Reliabel
2	Faktor Organisasi (X2)	0,897	Reliabel
3	Faktor Individu (X3)	0,893	Reliabel

Sumber : Data diolah (2021)

Pada tabel diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

G. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016:147). Deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang di kategorikan menjadi 5 kategori: sangat tinggi, tinggi, cukup rendah, rendah dan sangat rendah dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= \frac{n_{\max} - n_{\min}}{\sum \text{kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Keterangan:

n_{\max} : Nilai maksimal (5)

n_{\min} : Nilai minimal (1)

$\sum \text{kelas}$: Jumlah kelas (5)

Berdasarkan rumus di atas, kemudian disusun kriteria penilaian pada setiap variabel melalui perhitungan rata-rata. Tolak ukur yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.5 Jarak Interval

No.	Interval	Keterangan rata-rata interval	
		Item	Variabel
1.	1 – < 1,8	Sangat tidak setuju	Sangat Rendah
2.	1,8 – < 2,6	Tidak setuju	Rendah
3.	2,6 – < 3,4	Ragu-ragu	Cukup
4.	3,4 – < 4,2	Setuju	Tinggi
5.	4,2 – 5,0	Sangat setuju	Sangat tinggi

Sumber : Data diolah (2021)

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Statistik ini disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang

akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk presentase.

Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan taraf signifikansi (Sugiyono, 2013).

a. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

- 1) Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu :

- a) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.

b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

2) Multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (Priyatno, 2012:151). Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel bebas maka konsekuensinya adalah :

- a) Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- b) Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel bebas maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai variance inflation factor (VIF).

Jika VIF dibawah 10 dan Tolerance Value diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas situasi heteroskedastis akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil

taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya.

Agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastis tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan metode *glejser test*. Kriteria pengujian menyatakan apabila probabilitas yang dihasilkan dari pengujian *Glejser Test* \geq level of significant ($\alpha=5\%$) maka residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen.

b. Analisis Regresi Berganda

Sebagai upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*).

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui (Ghozali, 2005).

Untuk regresi yang variabel bebasnya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel bebas diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Nilai variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel bebas Faktor Lingkungan

X_2 = Variabel bebas Faktor Organisasi

X_3 = Variabel bebas Faktor Individu

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Faktor Lingkungan

b_2 = Koefisien regresi Faktor Organisasi

b_3 = Koefisien regresi Faktor Individu

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Faktor Lingkungan (X_1), Faktor Organisasi (X_2), dan Faktor Individu (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2005).

d. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

Ho : $i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas ($P_{\text{value}} > \alpha = 5\%$)

Ha : $i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas ($P_{\text{value}} < \alpha = 5\%$).

e. Uji f (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka

H1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat

menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel

bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk

mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama

variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability*

sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

a) Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H0 diterima H1 ditolak

b) Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H0 ditolak H1 diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada sebagian karyawan yang berjumlah 110 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan gender, usia responden, pendidikan terakhir, lama bekerja serta divisi. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Gender

Data karakteristik responden berdasarkan gender dapat dilihat pada

Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Gender

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi
1	Laki-laki	41
2	Perempuan	69
Jumlah		110

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan penjelasan yang terdapat pada Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 110 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 41 orang merupakan responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki. Selanjutnya sebanyak 69 orang merupakan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan.

2. Pendidikan Terakhir

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi
1	D3	8
2	S1	72
3	S2	30
	Jumlah	110

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan penjelasan yang terdapat pada Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 110 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 8 orang merupakan responden yang memiliki pendidikan terakhir D3. Selanjutnya sebanyak 72 orang merupakan responden yang memiliki pendidikan terakhir S1. Kemudian sebanyak 30 orang merupakan responden yang memiliki pendidikan terakhir S2.

3. Divisi

Data karakteristik responden berdasarkan divisi dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Divisi

No.	Divisi	Frekuensi
1	<i>Accounting & Tax</i>	3
2	<i>Corporate Finance</i>	5
3	<i>Corporate Secretary</i>	3
4	<i>Costumer Service</i>	4
5	<i>Equity Retail</i>	7
6	<i>Finance Settlement</i>	9
7	<i>Financial Controller</i>	8
8	<i>Fixed Income</i>	5
9	<i>Human Resources</i>	4
10	<i>Internal Audit</i>	5
11	<i>Investment Banking</i>	9

No.	Divisi	Frekuensi
12	<i>Legal</i>	3
13	<i>Operation</i>	4
14	<i>Program</i>	3
15	<i>Research</i>	4
16	<i>Risk Management</i>	8
17	<i>Sales</i>	26
	Jumlah	110

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan penjelasan yang terdapat pada Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa dari 110 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 3 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *accounting & tax*. Selanjutnya sebanyak 5 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *corporate finance*. Kemudian sebanyak 3 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *corporate secretary*. Selanjutnya sebanyak 4 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *costumer service*. Kemudian sebanyak 7 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *equity retail*. Selanjutnya sebanyak 9 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *finance settlement*. Kemudian sebanyak 8 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *financial controller*. Selanjutnya sebanyak 5 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *fixed income*. Kemudian sebanyak 4 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *human resources*. Selanjutnya sebanyak 5 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *internal audit*. Kemudian sebanyak 9 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *investment banking*. Selanjutnya sebanyak 3 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *legal*. Kemudian sebanyak 4 orang merupakan responden

yang bekerja di divisi *operation*. Selanjutnya sebanyak 3 orang merupakan responden yang bekerja di divisi program. Kemudian sebanyak 4 orang merupakan responden yang bekerja di divisi research. Selanjutnya sebanyak 8 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *risk anagement*. Kemudian sebanyak 26 orang merupakan responden yang bekerja di divisi *sales*.

4. Usia

Usia responden dalam penelitian ini menggunakan rumus Sturges yang dijelaskan oleh Suparmi (2020: 23) bahwa untuk mengelompokkan jumlah kelas pada rentang data deskriptif sebagai berikut.

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } N$$

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } 110$$

$$K = 1 + 3,3 (2,04)$$

$$K = 1 + 6,7$$

$$K = 7,7 \text{ (8 kelas pembulatan ke atas)}$$

Sehingga dinyatakan bahwa banyaknya kelas menurut pedoman Sturges adalah sebesar 8 kelas. Selanjutnya adalah menghitung *range*, dengan cara mencari selisih antara data terbesar dan data dengan rincian sebagai berikut:

$$\text{Data terbesar} = 23$$

$$\text{Data terbesar} = 54$$

$$\text{Range} = 54 - 23 = 31 \text{ tahun}$$

Sehingga bisa dihitung distribusi frekuensi pada usia responden sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Kelas} = 8$$

$$\text{Range} = 31 \text{ tahun}$$

$$\text{Kelas Interval} = \frac{31}{8} = 3,9 \text{ (4 pembulatan keatas)}$$

Maka data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi
1	23 - 27	18
2	27,1 - 31	12
3	31,1 - 35	6
4	35,1 - 39	11
5	39,1 - 43	18
6	43,1 - 47	19
7	47,1 - 51	18
8	51,1 - 54	8
Jumlah		110

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan penjelasan yang terdapat pada Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa dari 110 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 18 orang merupakan responden yang berada pada rentan usia (tahun) antara 23 – 27 tahun. Selanjutnya sebanyak 12 orang merupakan responden yang berada pada rentan usia (tahun) antara 27,1-31 tahun. Kemudian sebanyak 6 orang merupakan responden yang berada pada rentan usia (tahun) antara 31,1 – 35 tahun. Selanjutnya sebanyak 11 orang merupakan responden yang berada pada rentan usia (tahun) antara 35,1 – 39 tahun. Kemudian sebanyak 18 orang merupakan responden yang berada

pada rentan usia (tahun) antara 39,1 – 43 tahun. Selanjutnya sebanyak 19 orang merupakan responden yang berada pada rentan usia (tahun) antara 43,1 - 47 tahun. Kemudian sebanyak 18 orang merupakan responden yang berada pada rentan usia (tahun) antara 47,1 - 51 tahun. Selanjutnya sebanyak 8 orang merupakan responden yang berada pada rentan usia (tahun) antara 51,1 - 54 tahun.

5. Lama Bekerja

Lama bekerja responden dalam penelitian ini menggunakan rumus Sturges yang dijelaskan oleh Suparmi (2020: 23) bahwa untuk mengelompokkan jumlah kelas pada rentang data deskriptif sebagai berikut.

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } N$$

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } 110$$

$$K = 1 + 3,3 (2,04)$$

$$K = 1 + 6,7$$

$$K = 7,7 \text{ (8 kelas pembulatan ke atas)}$$

Sehingga dinyatakan bahwa banyaknya kelas menurut pedoman Sturges adalah sebesar 8 kelas. Selanjutnya adalah menghitung *range*, dengan cara mencari selisih antara data terbesar dan data dengan rincian sebagai berikut:

$$\text{Data terbesar} = 17$$

$$\text{Data terkecil} = 1$$

$$\text{Range} = 17 - 1 = 16 \text{ tahun}$$

Sehingga bisa dihitung distribusi frekuensi pada usia responden sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Kelas} = 8$$

$$\text{Range} = 32 \text{ tahun}$$

$$\text{Kelas Interval} = \frac{16}{8} = 2$$

Maka data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi
1	1 - 3	23
2	3,1 - 5	13
3	5,1 - 7	8
4	7,1 - 9	13
5	9,1 - 11	22
6	11,1 - 13	19
7	13,1 - 15	8
8	15,1 - 17	4
Jumlah		110

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan penjelasan yang terdapat pada Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa dari 110 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 23 orang merupakan responden yang berada pada rentan lama bekerja (tahun) antara 1 - 3 tahun. Selanjutnya sebanyak 13 orang merupakan responden yang berada pada rentan lama bekerja (tahun) antara 3,1 - 5 tahun. Kemudian sebanyak 8 orang merupakan responden yang berada pada rentan lama bekerja (tahun) antara 5,1 - 7 tahun. Selanjutnya sebanyak 13 orang merupakan responden yang berada pada rentan lama bekerja (tahun) antara 7,1 - 9 tahun. Kemudian sebanyak 22 orang

merupakan responden yang berada pada rentan lama bekerja (tahun) antara 9,1 - 11 tahun. Selanjutnya sebanyak 19 orang merupakan responden yang berada pada rentan lama bekerja (tahun) antara 11,1 - 13 tahun. Kemudian sebanyak 8 orang merupakan responden yang berada pada rentan lama bekerja (tahun) antara 13,1 - 15 tahun. Selanjutnya sebanyak 4 orang merupakan responden yang berada pada rentan lama bekerja (tahun) antara 15,1 - 17 tahun.

B. Hasil Analisis Deskriptif

Deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang di kategorikan menjadi 5 kategori: sangat tinggi, tinggi, cukup rendah, rendah dan sangat rendah dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= \frac{n_{\max} - n_{\min}}{\sum \text{kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Keterangan:

n_{\max} : Nilai maksimal (5)

n_{\min} : Nilai minimal (1)

$\sum \text{kelas}$: Jumlah kelas (5)

Berdasarkan rumus di atas, kemudian disusun kriteria penilaian pada setiap variabel melalui perhitungan rata-rata. Tolak ukur yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Jarak Interval Analisis Deskriptif

Interval	Keterangan rata-rata interval		
	Item	Indikator	Variabel
1 – < 1,8	Sangat tidak setuju	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,8 – < 2,6	Tidak setuju	Rendah	Rendah
2,6 – < 3,4	Ragu-ragu	Cukup	Cukup
3,4 – < 4,2	Setuju	Tinggi	Tinggi
4,2 – 5,0	Sangat setuju	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Sumber : (Sugiyono, 2005 : 61)

1. Variabel Faktor Lingkungan (X1)

Variabel Faktor Lingkungan (X1) terdapat delapan item pertanyaan dengan distribusi frekuensi sesuai pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Lingkungan (X1)

Item	Jawaban Responden					Rata-Rata Item	Rata-Rata Variabel	Keterangan
	STS	TS	RR	S	SS			
X1.1	f	0	0	34	50	26	3,85	Tinggi
	%	0%	0%	31%	45%	24%		
X1.2	f	0	2	38	45	25		
	%	0%	2%	35%	41%	23%		
X1.3	f	0	2	39	43	26		
	%	0%	2%	35%	39%	24%		
X1.4	f	0	0	41	45	24		
	%	0%	0%	37%	41%	22%		
X1.5	f	0	4	26	47	33		
	%	0%	4%	24%	43%	30%		
X1.6	f	1	8	44	37	20		
	%	1%	7%	40%	34%	18%		
X1.7	f	0	1	36	41	32		
	%	0%	1%	33%	37%	29%		
X1.8	f	0	4	39	43	24		
	%	0%	4%	35%	39%	22%		

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa pada Item 1 mengenai pernyataan “Saat ini terjadi banyak perubahan bisnis yang berdampak pada harga saham yang tidak menentu”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 34 orang atau sebesar 31% yang menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 50 orang atau sebesar 45% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 26 orang atau sebesar 24% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 1 sebesar 3,93 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saat ini terjadi banyak perubahan bisnis yang berdampak pada harga saham yang tidak menentu”.

Selanjutnya pada Item 2 mengenai pernyataan “Perubahan bisnis membuat investor semakin pesimis untuk bermitra dengan perusahaan”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 2 orang atau sebesar 2% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 38 orang atau sebesar 35% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 45 orang atau sebesar 41% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 25 orang atau sebesar 23% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 2 sebesar 3,85 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Perubahan bisnis membuat investor semakin pesimis untuk bermitra dengan perusahaan”.

Kemudian pada Item 3 mengenai pernyataan “Kebijakan pemerintah di Indonesia kurangmendukung kinerja saham nasional”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 2 orang atau sebesar 2% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 39 orang atau sebesar 35% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 43 orang atau sebesar 39% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 26 orang atau sebesar 24% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 3 sebesar 3,85 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Kebijakan pemerintah di Indonesia kurangmendukung kinerja saham nasional”.

Selanjutnya pada Item 4 mengenai pernyataan “Politik di Indonesia belum mampu meningkatkan minat investor untuk bertransaksi di pasar modal”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 41 orang atau sebesar 37% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 45 orang atau sebesar 41% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 24 orang atau sebesar 22% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 4 sebesar 3,85 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Politik di Indonesia belum mampu meningkatkan minat investor untuk bertransaksi di pasar modal”.

Kemudian pada Item 5 mengenai pernyataan “Kemajuan teknologi membuat saya harus belajar dari awal terkait tugas perusahaan”, tidak

terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 4 orang atau sebesar 4% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 26 orang atau sebesar 24% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 47 orang atau sebesar 43% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 33 orang atau sebesar 30% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 5 sebesar 3,99 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Kemajuan teknologi membuat saya harus belajar dari awal terkait tugas perusahaan”.

Selanjutnya pada Item 6 mengenai pernyataan “Kemajuan teknologi justru membebani saya karena harus beradaptasi dalam menggunakan teknologi tersebut”, sebanyak 1 orang atau sebesar 1% yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 8 orang atau sebesar 7% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 44 orang atau sebesar 40% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 37 orang atau sebesar 34% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 20 orang atau sebesar 18% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 6 sebesar 3,61 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Kemajuan teknologi justru membebani saya karena harus beradaptasi dalam menggunakan teknologi tersebut”.

Kemudian pada Item 7 mengenai pernyataan “Indonesia masih belum terlepas dari isu terorisme”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 1 orang atau sebesar 1% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 36 orang atau

sebesar 33% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 41 orang atau sebesar 37% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 32 orang atau sebesar 29% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 7 sebesar 3,95 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Indonesia masih belum terlepas dari isu terorisme”. Berdasarkan hasil data tersebut maka mengindikasikan bahwa responden menyadari adanya isu terorisme di Indonesia.

Selanjutnya pada Item 8 mengenai pernyataan “Isu Terorisme membuat saya kurang tenang dalam bekerja”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 4 orang atau sebesar 4% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 39 orang atau sebesar 35% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 43 orang atau sebesar 39% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 24 orang atau sebesar 22% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 8 sebesar 3,79 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Isu Terorisme membuat saya kurang tenang dalam bekerja”. Hasil rata-rata pada variabel faktor lingkungan sebesar 3,85 menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan yang diakibatkan oleh faktor lingkungan berada pada kategori tinggi.

2. Variabel Faktor Organisasi (X2)

Variabel Faktor Organisasi (X2) terdapat enam item pertanyaan dengan distribusi frekuensi sesuai pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Organisasi (X2)

Item	Jawaban Responden					Rata-Rata Item	Rata-Rata Variabel	Keterangan
	STS	TS	RR	S	SS			
X2.1	f	0	0	25	52	33	4,07	Universitas Brawijaya Tinggi
	%	0%	0%	23%	47%	30%		
X2.2	f	1	15	39	35	20	3,53	
	%	1%	14%	35%	32%	18%		
X2.3	f	0	0	22	61	27	4,05	
	%	0%	0%	20%	55%	25%		
X2.4	f	0	0	21	53	36	4,14	
	%	0%	0%	19%	48%	33%		
X2.5	f	5	12	28	42	23	3,60	
	%	5%	11%	25%	38%	21%		
X2.6	f	1	8	32	42	27	3,78	
	%	1%	7%	29%	38%	25%		

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa pada Item 1 mengenai pernyataan “Tuntutan tugas dalam bekerja semakin tinggi sesuai dengan jabatan saya”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 25 orang atau sebesar 23% yang menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 52 orang atau sebesar 47% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 33 orang atau sebesar 30% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 1 sebesar 4,07 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Tuntutan tugas dalam bekerja semakin tinggi sesuai dengan jabatan saya”.

Selanjutnya pada Item 2 mengenai pernyataan “Target perusahaan terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya”, sebanyak 1 orang atau sebesar 1% yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya

sebanyak 15 orang atau sebesar 14% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 39 orang atau sebesar 35% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 35 orang atau sebesar 32% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 20 orang atau sebesar 18% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 2 sebesar 3,53 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Target perusahaan terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya”.

Kemudian pada Item 3 mengenai pernyataan “Peran saya dalam perusahaan merupakan hal yang penting, sehingga saya harus bertanggung jawab dengan hal itu”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 22 orang atau sebesar 20% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 61 orang atau sebesar 55% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 27 orang atau sebesar 25% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 3 sebesar 4,05 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Peran saya dalam perusahaan merupakan hal yang penting, sehingga saya harus bertanggung jawab dengan hal itu”.

Selanjutnya pada Item 4 mengenai pernyataan “Saya senantiasa berusaha agar memberikan fungsi peran yang maksimal kepada perusahaan”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 21 orang atau sebesar 19% menyatakan ragu-ragu,

selanjutnya sebanyak 53 orang atau sebesar 48% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 36 orang atau sebesar 33% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 4 sebesar 4,14 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya senantiasa berusaha agar memberikan fungsi peran yang maksimal kepada perusahaan”.

Kemudian pada Item 5 mengenai pernyataan “Komunikasi saya dengan karyawan lain tidak terjalin dengan baik”, sebanyak 5 orang atau sebesar 5% yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 12 orang atau sebesar 11% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 28 orang atau sebesar 25% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 42 orang atau sebesar 38% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 23 orang atau sebesar 21% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 5 sebesar 3,60 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Komunikasi saya dengan karyawan lain tidak terjalin dengan baik”.

Selanjutnya pada Item 6 mengenai pernyataan “Saya mendapatkan tekanan dari karyawan lain dalam bekerja”, sebanyak 1 orang atau sebesar 1% yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 8 orang atau sebesar 7% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 32 orang atau sebesar 29% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 42 orang atau sebesar 38% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 27 orang atau sebesar 25% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata

pada Item 6 sebesar 3,78 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya mendapatkan tekanan dari karyawan lain dalam bekerja”. Hasil rata-rata pada variabel faktor organisasi sebesar 3,86 menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan yang diakibatkan oleh faktor organisasi berada pada kategori tinggi.

3. Variabel Faktor Individu (X3)

Variabel Faktor Individu (X3) terdapat enam item pertanyaan dengan distribusi frekuensi sesuai pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Individu (X3)

Item	Jawaban Responden					Rata-Rata Item	Rata-Rata Variabel	Keterangan
	STS	TS	RR	S	SS			
X3.1	f	4	13	27	46	20	3,59	3,60 Tinggi
	%	4%	12%	25%	42%	18%		
X3.2	f	4	14	30	47	15	3,50	
	%	4%	13%	27%	43%	14%		
X3.3	f	0	14	28	54	14	3,62	
	%	0%	13%	25%	49%	13%		
X3.4	f	0	14	34	39	23	3,65	
	%	0%	13%	31%	35%	21%		
X3.5	f	0	10	37	47	16	3,63	
	%	0%	9%	34%	43%	15%		
X3.6	f	0	11	30	58	11	3,63	
	%	0%	10%	27%	53%	10%		

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa pada Item 1 mengenai pernyataan “Saya memiliki keluarga yang cenderung mengalami perdebatan setiap saat”, sebanyak 4 orang atau sebesar 4% yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 13 orang atau sebesar 12% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 27 orang atau sebesar 25% yang menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 46

orang atau sebesar 42% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 20 orang atau sebesar 18% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 1 sebesar 3,59 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya memiliki keluarga yang cenderung mengalami perdebatan setiap saat”.

Selanjutnya pada Item 2 mengenai pernyataan “Hubungan saya dengan keluarga kurang harmonis”, sebanyak 4 orang atau sebesar 4% yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 14 orang atau sebesar 13% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 30 orang atau sebesar 27% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 47 orang atau sebesar 43% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 15 orang atau sebesar 14% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 2 sebesar 3,50 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Hubungan saya dengan keluarga kurang harmonis”.

Kemudian pada Item 3 mengenai pernyataan “Saya masih belum bisa mengelola keuangan dengan baik”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 14 orang atau sebesar 13% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 28 orang atau sebesar 25% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 54 orang atau sebesar 49% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 14 orang atau sebesar 13% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 3 sebesar 3,62 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan

setuju mengenai pernyataan “Saya masih belum bisa mengelola keuangan dengan baik”.

Selanjutnya pada Item 4 mengenai pernyataan “Gaji yang saya terima belum bisa saya tabung untuk keperluan di masa yang akan datang”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 14 orang atau sebesar 13% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 34 orang atau sebesar 31% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 39 orang atau sebesar 35% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 23 orang atau sebesar 21% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 4 sebesar 3,65 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Gaji yang saya terima belum bisa saya tabung untuk keperluan di masa yang akan datang”.

Kemudian pada Item 5 mengenai pernyataan “Saya terkadang merasa cemas terhadap hal-hal yang kurang penting”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 10 orang atau sebesar 9% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 37 orang atau sebesar 34% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 47 orang atau sebesar 43% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 16 orang atau sebesar 15% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 5 sebesar 3,63 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “responden cemas kepada yang kurang penting”.

Selanjutnya pada Item 6 mengenai pernyataan “Saya sering merasa tertekan saat melaksanakan tugas-tugas baru”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 11 orang atau sebesar 10% yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 30 orang atau sebesar 27% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 58 orang atau sebesar 53% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 11 orang atau sebesar 10% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 6 sebesar 3,63 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya sering merasa tertekan saat melaksanakan tugas-tugas baru”. Hasil rata-rata pada variabel faktor individu sebesar 3,60 menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan yang diakibatkan oleh faktor individu berada pada kategori tinggi.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat enam item pertanyaan dengan distribusi frekuensi sesuai pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden					Rata-Rata Item	Rata-Rata Variabel	Keterangan
	STS	TS	RR	S	SS			
Y.1	f	0	0	42	60	8	3,69	Tinggi
	%	0%	0%	38%	55%	7%		
Y.2	f	0	0	43	63	4	3,65	
	%	0%	0%	39%	57%	4%		
Y.3	f	0	0	31	66	13	3,84	
	%	0%	0%	28%	60%	12%		
Y.4	f	0	0	34	72	4	3,73	
	%	0%	0%	31%	65%	4%		
Y.5	f	0	0	28	73	9	3,83	
	%	0%	0%	25%	66%	8%		

Y.6	f	0	0	25	75	10	3,86
	%	0%	0%	23%	68%	9%	

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa pada Item 1 mengenai pernyataan “Jumlah hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan.”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 42 orang atau sebesar 38% yang menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 60 orang atau sebesar 55% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 8 orang atau sebesar 7% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 1 sebesar 3,69 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Jumlah hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan.”.

Selanjutnya pada Item 2 mengenai pernyataan “Kuantitas pekerjaan saya mencapai hasil yang maksimum”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 43 orang atau sebesar 39% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 63 orang atau sebesar 57% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 4 orang atau sebesar 4% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 2 sebesar 3,65 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Kuantitas pekerjaan saya mencapai hasil yang maksimum”.

Kemudian pada Item 3 mengenai pernyataan “Mutu hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 31 orang atau sebesar 28% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 66 orang atau sebesar 60% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 13 orang atau sebesar 12% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 3 sebesar 3,84 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Mutu hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Selanjutnya pada Item 4 mengenai pernyataan “Kualitas hasil pekerjaan saya menjadi lebih baik dibanding dengan waktu sebelumnya”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 34 orang atau sebesar 31% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 72 orang atau sebesar 65% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 4 orang atau sebesar 4% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 4 sebesar 3,73 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Kualitas hasil pekerjaan saya menjadi lebih baik dibanding dengan waktu sebelumnya”.

Kemudian pada Item 5 mengenai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya tidak terdapat responden yang menyatakan tidak

setuju, kemudian sebanyak 28 orang atau sebesar 25% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 73 orang atau sebesar 66% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 9 orang atau sebesar 8% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 5 sebesar 3,83 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”.

Selanjutnya pada Item 6 mengenai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu sebelumnya”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 25 orang atau sebesar 23% menyatakan ragu-ragu, selanjutnya sebanyak 75 orang atau sebesar 68% yang menyatakan setuju, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 9% yang menyatakan sangat setuju. Hasil rata-rata pada Item 6 sebesar 3,86 menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu sebelumnya”. Hasil rata-rata pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,77 menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.

C. Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu *SPSS for Windows*, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji asumi klasik pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Test* untuk memastikan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal. Hasil pengujian asumsi normalitas dalam penelitian ini dijelaskan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Uji Asumsi Normalitas

Jumlah Sampel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
110	0,200*	Lolos (sig > α 5%)

* = Pvalue dari hasil pengujian normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov*

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 4.11 di atas diketahui bahwa signifikansi (probabilitas) > α 5% (0,05), sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini lolos asumsi normalitas. Hal ini berdasarkan pernyataan Ghozali (2013) yang mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak, adapun penerapan pada uji *kolmogorov smirnov* adalah bahwa jika signifikansi di atas 0,05 berarti data yang diuji tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji asumi klasik pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian VIF dan *Tolerance* untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan antar variabel bebas dalam penelitian ini. Hasil

pengujian asumsi multikolinieritas dalam penelitian ini dijelaskan pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel	Tolerance*	VIF*
Faktor Lingkungan (X1)	0,469	2,134
Faktor Organisasi (X2)	0,541	1,849
Faktor Individu (X3)	0,447	2,236

* = kriteria pengujian (Tolerance >0,1 dan VIF <10)

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF pada semua variabel independen kurang dari 10 (<10) dan tolerance lebih besar dari 0,1 (>0,1), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Hal ini berdasarkan pendapat dari Ghozali (2013) bahwa untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan

menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data dalam penelitian ini memiliki data yang homogen atau seragam. Hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas dalam penelitian ini dijelaskan pada

Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (Probabilitas)	Keterangan
Faktor Lingkungan (X1)	0,821	Lolos (probabilitas > 0,05)
Faktor Organisasi (X2)	0,955	Lolos (probabilitas > 0,05)
Faktor Individu (X3)	0,408	Lolos (probabilitas > 0,05)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka menunjukkan bahwa pengujian asumsi heteroskedastisitas menghasilkan probabilitas yang lebih besar dari level of significant ($\alpha=5\%$). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas dinyatakan terpenuhi. Pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat melalui Glejser Test. Kriteria pengujian menyatakan apabila probabilitas yang dihasilkan dari pengujian Glejser Test \geq level of significant ($\alpha=5\%$) maka residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2)

dan Faktor Individu (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows ver 25.00 didapat model regresi seperti pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14 Persamaan Hasil Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35,283	1,415		24,940	,000
X1	-0,127	0,057	-0,209	-2,230	,028
X2	-0,230	0,067	-0,297	-3,414	,001
X3	-0,159	0,043	-0,351	-3,666	,000

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.14 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 35,283 - 0,127 X_1 - 0,230 X_2 - 0,159 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 35,283, menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan jika tidak ada variabel bebas maka akan bernilai 35,283

b. $b_1 = -0,127$, artinya variabel Faktor Lingkungan (X1) berpengaruh negatif atau jika Faktor Lingkungan (X1) meningkat 1 satuan maka akan berdampak

pada penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,127 satuan. Hal ini menandakan bahwa Faktor Lingkungan (X1) memiliki pengaruh yang negatif atau tidak searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga bisa diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan akibat Faktor Lingkungan (X1) dalam bekerja maka berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) yang semakin kecil.

c. $b_2 = -0,230$, artinya variabel Faktor Organisasi (X2) berpengaruh negatif atau jika Faktor Organisasi (X2) meningkat 1 satuan maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,230 satuan. Hal ini menandakan bahwa Faktor Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang negatif atau tidak searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga bisa diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan akibat Faktor Organisasi (X2) dalam bekerja maka berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) yang semakin kecil.

d. $b_3 = -0,159$, artinya variabel Faktor Individu (X3) berpengaruh negatif atau jika Faktor Individu (X3) meningkat 1 satuan maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,159 satuan. Hal ini menandakan bahwa Faktor Individu (X3) memiliki pengaruh yang negatif atau tidak searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga bisa diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan

akibat Faktor Individu (X3) dalam bekerja maka berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) yang semakin kecil.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2) dan Faktor Individu (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15 Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square (R^2)	Adjusted R Square
0,752	0,565	0,553

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui bahwa Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk pengujian kelayakan model yang didapatkan dari hasil analisis regresi berganda.

Dikarenakan regresi yang digunakan adalah regresi berganda maka digunakan nilai R^2 yang nilainya 0,565 yang menunjukkan proporsi pengaruh stres kerja variabel Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2) dan Faktor Individu (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,565. Artinya, 56,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja variabel Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2) dan Faktor Individu (X3), sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada di dalam model regresi berganda.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a) Hipotesis Parsial (t test)

T test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung $>$ t tabel atau $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung $<$ t tabel atau $-t$ hitung $>$ $-t$ tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 4.16 Hasil Uji t / Parsial

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients	t hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan (X1)	-0,127	-2,230	0,028	(-) Signifikan
Organisasi (X2)	-0,230	-3,414	0,001	(-) Signifikan
Individu (X3)	-0,159	-3,666	0,000	(-) Signifikan

Sumber: Data diolah (2021)

1) Pengaruh Variabel Faktor Lingkungan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil analisis yang ditunjukkan oleh Tabel 4.16 diketahui bahwa variabel bebas (independen) berupa variabel Faktor Lingkungan (X1) memiliki t hitung sebesar $-2,230$ yang menunjukkan bahwa nilai tersebut negatif, sehingga bisa dikatakan bahwa Faktor Lingkungan (X1) memiliki pengaruh yang negatif atau

tidak searah, hal ini menandakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Faktor Lingkungan (X1) maka akan berdampak pada penurunan pada kinerja karyawan, sebaliknya apabila terjadi penurunan pada stres kerja akibat Faktor Lingkungan (X1) maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada stres kerja akibat Faktor Lingkungan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dilihat dari nilai signifikansi (*Pvalue*) yang menunjukkan angka sebesar 0,028, angka atau nilai tersebut merupakan nilai yang lebih kecil dari alpha 5% ($<0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan pada stres kerja akibat Faktor Lingkungan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengaruh Variabel Faktor Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil analisis yang ditunjukkan oleh Tabel 4.16 diketahui bahwa variabel bebas (independen) berupa variabel Faktor Organisasi (X2) memiliki *t* hitung sebesar -3,414 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut negatif, sehingga bisa dikatakan bahwa Faktor Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang negatif atau tidak searah, hal ini menandakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Faktor Organisasi (X2) maka akan berdampak pada penurunan pada kinerja karyawan, sebaliknya apabila terjadi penurunan pada stres

kerja akibat Faktor Organisasi (X2) maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada stres kerja akibat Faktor Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dilihat dari nilai signifikansi (*Pvalue*) yang menunjukkan angka sebesar 0,001, angka atau nilai tersebut merupakan nilai yang lebih kecil dari alpha 5% ($<0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan pada stres kerja akibat Faktor Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Pengaruh Variabel Faktor Individu (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil analisis yang ditunjukkan oleh Tabel 4.16 diketahui bahwa variabel bebas (independen) berupa variabel Faktor Individu (X3) memiliki *t* hitung sebesar -3,666 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut negatif, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel Faktor Individu (X3) memiliki pengaruh yang negatif atau tidak searah, hal ini menandakan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Faktor Individu (X3) maka akan berdampak pada penurunan pada Kinerja Karyawan (Y), sebaliknya apabila terjadi penurunan pada stres kerja akibat variabel Faktor Individu (X3) maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada stres kerja akibat variabel Faktor Individu (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dilihat dari nilai signifikansi ($Pvalue$) yang menunjukkan angka sebesar 0,000, angka atau nilai tersebut merupakan nilai yang lebih kecil dari alpha 5% ($<0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan pada stres kerja akibat variabel Faktor Individu (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Hipotesis Simultan (f test)

Pengujian f atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 4.17 Uji f (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
Regression	227,569	3	75,856	45,941	0,000
Residual	175,022	106	1,651		
Total	402,591	109			

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil Tabel 4.17 tentang uji simultan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ ($alpha$ 5%) artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh stres kerja yang terdiri dari variabel

Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2) dan Faktor Individu (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

E. Pembahasan

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2) dan Faktor Individu (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1. Pengaruh Variabel Faktor Lingkungan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis pengaruh variabel Faktor Lingkungan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji hipotesis parsial (Uji-t) yang diketahui memiliki t hitung sebesar -2,230 atau bernilai negatif dan memiliki nilai Signifikansi sebesar 0,028 ($< \alpha$ 5%), sehingga bisa dikatakan bahwa variabel Faktor Lingkungan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang negatif atau tidak searah dan signifikan. Berdasarkan kenyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa jika stres kerja karyawan akibat variabel Faktor Lingkungan (X1) meningkat maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan (Y), sebaliknya jika stres kerja karyawan akibat variabel Faktor Lingkungan (X1) menurun maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y), dengan peningkatan yang signifikan.

Pada penelitian ini menunjukkan adanya penyebab stres kerja yang diakibatkan oleh variabel faktor lingkungan, hal ini terlihat dari analisis deskriptif yang diketahui dari pernyataan adanya banyak perubahan bisnis yang berdampak pada harga saham yang tidak menentu sehingga menyebabkan beberapa karyawan yang bekerja di bidang sekuritas menjadi tertekan dan harus lebih bisa menganalisis harga saham tersebut.

Hal ini berhubungan dengan penyampaian Robbins (2006) bahwa Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi, Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Avrilia (2014) tentang pengaruh stres kerja yang terdiri dari stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok dan stresor individu terhadap kinerja karyawan di restoran Pizza Hut Cabang Semeru Malang yang menghasilkan temuan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

2. Pengaruh Variabel Faktor Organisasi (X2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Analisis pengaruh Faktor Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji hipotesis parsial (Uji t) yang diketahui memiliki t hitung sebesar -3,414 atau bernilai negatif dan memiliki nilai Signifikansi sebesar 0,001 ($< \alpha$ 5%), sehingga bisa dikatakan bahwa variabel Faktor Organisasi (X2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang negatif atau tidak searah dan signifikan. Berdasarkan kenyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa jika stres kerja karyawan akibat Faktor Organisasi (X2) meningkat maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan (Y), sebaliknya jika stres kerja karyawan akibat Faktor Organisasi (X2) menurun maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y), dengan peningkatan yang signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang diakibatkan Faktor Organisasi berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini merupakan aspek yang tidak baik bagi perkembangan perusahaan tersebut. Jika fenomena tersebut dibiarkan berlarut-larut, maka perusahaan tersebut akan mengalami kekurangan SDM yang cakap dan memiliki kinerja baik, sehingga perlu dicarikan solusi agar organisasi bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hal ini berhubungan dengan penyampaian Gitosudarmo (2000:54) yang menyatakan bahwa beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja bagi organisasi yaitu berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Selanjutnya hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Noor (2016) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan berpengaruh secara parsial maupun

simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja.

3. Pengaruh Variabel Faktor Individu (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis pengaruh variabel Faktor Individu (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji hipotesis parsial (Uji t) yang diketahui memiliki t hitung sebesar -3,666 atau bernilai negatif dan memiliki nilai Signifikansi sebesar 0,000 ($< \alpha$ 5%), sehingga bisa dikatakan bahwa variabel Faktor Individu (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang negatif atau tidak searah dan signifikan. Berdasarkan kenyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa jika stres kerja karyawan akibat Faktor Individu (X3) meningkat maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan (Y), sebaliknya jika stres kerja karyawan akibat Faktor Individu (X3) menurun maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y), dengan peningkatan yang signifikan.

4. Pengaruh Simultan Variabel Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2) dan Faktor Individu (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis pengaruh simultan variabel Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2) dan Faktor Individu (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji hipotesis simultan (Uji f) yang diketahui memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< \alpha$ 5%), sehingga

bisa dikatakan bahwa stres kerja karyawan yang disebabkan variabel Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2) dan Faktor Individu (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan). Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Lingkungan (X1), Faktor Organisasi (X2) dan Faktor Individu (X3) bisa dijadikan sebagai variabel prediktor terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang menjadi faktor stres kerja memiliki peran dalam meningkatkan stres kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Misalnya pada variabel faktor lingkungan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya perubahan situasi bisnis dan adanya kemajuan teknologi yang memaksa mereka harus bisa beradaptasi dengan hal itu. Selanjutnya variabel faktor organisasi diketahui bahwa secara umum responden merasakan adanya tuntutan dan tugas dari perusahaan yang cenderung berdampak pada tingginya stres kerja. Selain itu pada stres kerja yang diakibatkan oleh variabel faktor individu diketahui bahwa adanya kecemasan dalam hal keuangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya persamaan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Biru (2016) dan Hasan (2018) yang menunjukkan bahwa kinerja mendapat pengaruh secara simultan dari faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu sebanyak 19.726. dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres pada karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan salah satu perusahaan sekuritas di Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan pada karyawan salah satu perusahaan sekuritas di Jakarta
- b. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel faktor organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan salah satu perusahaan sekuritas di Jakarta
- c. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel faktor individu terhadap kinerja karyawan pada karyawan salah satu perusahaan sekuritas di Jakarta
- d. Terdapat pengaruh simultan yang signifikan variabel faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu terhadap kinerja karyawan pada karyawan salah satu perusahaan sekuritas di Jakarta.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti. Saran-saran tersebut yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan dari stres kerja faktor organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga disarankan kepada perusahaan agar bisa meminimalisir stres kerja tersebut melalui pendekatan organisasional berupa seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar membedakan stres kerja berdasarkan gender dan usia responden hal ini karena dimungkinkan terdapat perbedaan stres kerja berdasarkan usia dan gender tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

Anwari, M.R., Sunuharyo, B.S dan Ruhaina, I. 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.41 No. 1 Desember 2016

Arikunto, S. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Bumi Aksara

Avrilia, M.D. 2014. Pengaruh Stres Kerja (Job Stress) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Restoran Pizza Hut Cabang Semeru Malang). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*.

Bimantoro, W. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tonga Tiur Putra. *Jurnal Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta. Tahun 29 No. 321.

Biru, M., Utami, H.N dan Mayowan, Y. 2016. Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 39 No. 2 Oktober 2016.

Dwiyanti, E. 2001. Stres kerja di lingkungan DPRD: Studi banding tentang anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik Hal*. 73-84

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gitosudarmo, I. 2000. *Manajemen Pemasaran Edisi Kedua Cetakan Keenam*. Yogyakarta : BPFE.

Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.

Hasan, A., Fathoni, A. dan Malik, D. 2018. Pengaruh Stres Kerja (Individu, Kelompok dan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Candi Golf Semarang. *Journal of Management*. Vol.4 No.4 April 2018

Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.

Irawati. 2018. *Pengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja pengrajin Batik kub Kembang Asih, Tanjung Bumi*. Media Mahardhika Vol. 16 No. 3 Mei 2018

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI

Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Bandung. Alfabeta.

- Noor, N.N., Rahardjo, K dan Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 31 No.1 Februari 2016.
- Prawirosentono, S. 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rahman, Husaini, Arifin, Marlinae, Wulandari dan Hadianor. 2017. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Expert Press
- Ramadian, Gita. (2012, 17 September). [Okezone. \(2012, 17 September\). Waspada, Stres Intai 64 Persen Pekerja di Indonesia. Okezone \[on-line\]. Diakses 20 September 2020 dari https://lifestyle.okezone.com/read/2012/09/17/198/691019/waspada-stres-intai-64-persen-pekerja-di-indonesia.](https://lifestyle.okezone.com/read/2012/09/17/198/691019/waspada-stres-intai-64-persen-pekerja-di-indonesia)
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Ruky, A.S. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sasono, E. 2004. Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2. Semarang, Universitas Pandanaran
- Singarimbun, M dan Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suharto, A. 2016. *Pengaruh Stressor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Stress (Studi Pada PT. Sindopex Perotama Sidoarjo)*. Jurnal Ilmiah FEB UB. Vol 2, No 2
- Suprihanto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN
- Suwatno dan Priansa, J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yulianti, P. 2000. Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya.

LAMPIRAN**Lampiran 1. Angket Penelitian****PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS****JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS****FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI****UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG****Angket****Judul Skripsi:**

**“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan Salah Satu Perusahaan Sekuritas di Jakarta)”**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Kepada Yth. Karyawan di Jakarta

Saya **Prisnita Naulia Alamsyah**, Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi, Jurusan

Administrasi Bisnis, Program Studi Administrasi Bisnis, Konsentrasi Manajemen

Sumber Daya Manusia, Universitas Brawijaya. Dalam rangka menyelesaikan

tugas akhir studi pada Program Sarjana (S1), maka saya bermaksud untuk

meminta bantuan dari Bapak/i dan Saudara/i responden untuk berkenan mengisi

angket yang terlampir. Saya menjamin kerahasiaan jawaban yang telah diberikan,

sehingga saya berharap Bapak/i dan Saudara/i responden untuk mengisi dengan

sebenarnya.

Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarkatuh.

A. Identitas Responden

Petunjuk pengisian Identitas Responden

- Berikanlah jawaban anda berdasarkan pengalaman saat bekerja di perusahaan tersebut
- * = Berikan tanda (✓) pada jawaban yang sesuai

1. Nama (Inisial) :
2. *Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan
3. Umur :
4. Pendidikan terakhir :
5. Divisi Kerja :
6. Lama Kerja :

B. Variabel Penelitian

Petunjuk pengisian Variabel Penelitian

- Berikanlah jawaban anda berdasarkan pengalaman di saat bekerja di Perusahaan tersebut
- * = Berikan tanda (✓) pada jawaban yang sesuai

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

- **Contoh:**

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saat ini terjadi banyak perubahan bisnis yang berdampak pada harga saham yang tidak menentu	✓				

1. Variabel Faktor Lingkungan (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Perubahan situasi bisnis						
1	Saat ini terjadi banyak perubahan bisnis yang berdampak pada harga saham yang tidak menentu					
2	Perubahan bisnis membuat investor semakin pesimis untuk bermitra dengan Perusahaan					
Ketidakpastian politik						
3	Kebijakan pemerintah di Indonesia kurang mendukung kinerja saham nasional					
4	Politik di Indonesia belum mampu meningkatkan minat investor untuk bertransaksi di pasar modal					
Kemajuan teknologi						
5	Kemajuan teknologi membuat saya harus belajar dari awal terkait tugas perusahaan					
6	Kemajuan teknologi justru membebani saya karena harus beradaptasi dalam menggunakan teknologi tersebut					
Terorisme						
7	Indonesia masih belum terlepas dari isu terorisme					
8	Isu Terorisme membuat saya kurang tenang dalam bekerja					

2. Variabel Faktor Organisasi (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Tuntutan tugas						
1	Tuntutan tugas dalam bekerja semakin tinggi sesuai dengan jabatan saya					
2	Target perusahaan terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya					
Tuntutan peran						
3	Peran saya dalam perusahaan merupakan hal yang penting, sehingga saya harus bertanggung jawab dengan hal itu					
4	Saya senantiasa berusaha agar memberikan fungsi peran yang maksimal kepada perusahaan					
Tuntutan antar pribadi						
5	Komunikasi saya dengan karyawan lain tidak terjalin dengan baik					
6	Saya mendapatkan tekanan dari karyawan lain dalam bekerja					

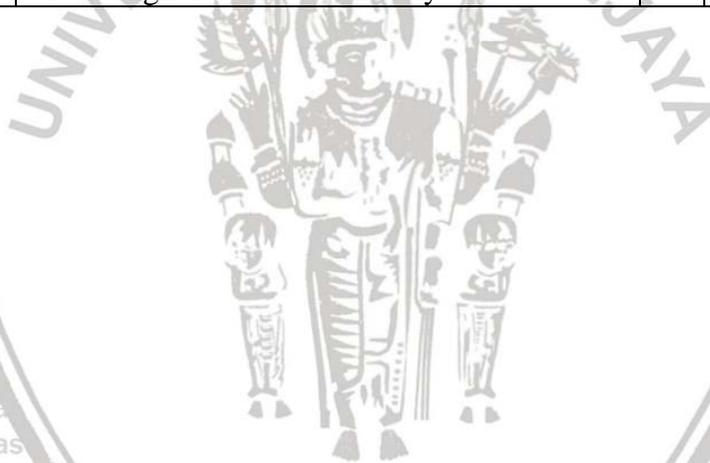
3. Variabel Faktor Individu (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Hubungan dengan keluarga						
1	Saya memiliki keluarga yang cenderung mengalami perdebatan setiap saat					
2	Hubungan saya dengan keluarga kurang harmonis					
Masalah ekonomi						
3	Saya masih belum bisa mengelola keuangan dengan baik					
4	Gaji yang saya terima belum bisa saya tabung untuk keperluan di masa yang akan datang					
Kepribadian						
5	Saya terkadang merasa cemas terhadap hal-hal yang kurang penting					
6	Saya seringkali merasa tertekan saat melaksanakan tugas-tugas baru					



4. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Kuantitas						
1	Jumlah hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan.					
2	Kuantitas pekerjaan saya mencapai hasil yang maksimum.					
Kualitas						
3	Mutu hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
4	Kualitas hasil pekerjaan saya menjadi lebih baik dibanding dengan waktu selumnya					
Ketepatan Waktu						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu sebelumnya.					



Lampiran 2. Tabulasi Data

Identitas Responden

No.	Jenis Kelamin	Pendidikan terakhir	Umur	Ket	Lama Bekerja (tahun)	Ket	Divisi
1	Perempuan	S2	50	7	16	8	Research
2	Laki-laki	S1	46	6	12	6	Investment Banking
3	Perempuan	S1	26	1	2	1	Sales
4	Perempuan	S1	46	6	13	6	Risk Management
5	Laki-laki	S1	45	6	12	6	Finance Settlement
6	Perempuan	S1	50	7	12	6	Research
7	Perempuan	S1	45	6	12	6	Investment Banking
8	Perempuan	S1	47	6	14	7	Risk Management
9	Perempuan	S1	27	1	3	1	Sales
10	Laki-laki	S1	26	1	2	1	Human Resources
11	Laki-laki	S1	54	8	15	7	Research
12	Perempuan	S2	30	2	5	2	Costumer Service
13	Laki-laki	S2	51	7	12	6	Financial Controller
14	Perempuan	S1	35	3	7	3	Sales
15	Perempuan	S1	32	3	6	3	Sales
16	Laki-laki	S1	50	7	9	4	Internal Audit
17	Laki-laki	S1	27	1	3	1	Sales
18	Laki-laki	D3	37	4	7	3	Corporate Secretary
19	Perempuan	S1	43	5	11	5	Finance Settlement
20	Laki-laki	S1	48	7	14	7	Research
21	Laki-laki	S1	43	5	11	5	Investment Banking
22	Perempuan	S1	28	2	4	2	Legal
23	Perempuan	S2	54	8	9	4	Risk Management
24	Laki-laki	S2	31	2	5	2	Sales
25	Perempuan	S1	43	5	10	5	Fixed Income
26	Perempuan	S1	42	5	9	4	Financial Controller
27	Laki-laki	S2	47	6	10	5	Finance Settlement
28	Perempuan	S1	27	1	4	2	Legal
29	Laki-laki	S1	27	1	4	2	Sales
30	Perempuan	S1	38	4	8	4	Corporate Finance
31	Perempuan	S1	26	1	2	1	Sales
32	Perempuan	S1	26	1	3	1	Human Resources
33	Laki-laki	S1	26	1	1	1	Human Resources
34	Laki-laki	S2	54	8	12	6	Corporate Finance
35	Laki-laki	S1	23	1	1	1	Sales
36	Perempuan	S2	45	6	12	6	Equity Retail
37	Perempuan	S1	23	1	1	1	Sales
38	Laki-laki	S1	41	5	9	4	Operation
39	Perempuan	S1	28	2	4	2	Legal
40	Perempuan	S2	41	5	9	4	Finance Settlement
41	Perempuan	S1	40	5	9	4	Corporate Finance

No.	Jenis Kelamin	Pendidikan terakhir	Umur	Ket	Lama Bekerja (tahun)	Ket	Divisi
42	Perempuan	D3	49	7	10	5	Investment Banking
43	Perempuan	S1	51	7	16	8	Risk Management
44	Perempuan	S1	53	8	15	7	Internal Audit
45	Perempuan	S1	31	2	2	1	Human Resources
46	Laki-laki	S1	48	7	10	5	Finance Settlement
47	Laki-laki	S2	49	7	14	7	Risk Management
48	Laki-laki	S1	50	7	10	5	Financial Controller
49	Laki-laki	S2	37	4	8	4	Fixed Income
50	Perempuan	S2	52	8	9	4	Internal Audit
51	Laki-laki	S2	31	2	5	2	Sales
52	Perempuan	S1	40	5	9	4	Operation
53	Perempuan	D3	31	2	5	2	Costumer Service
54	Laki-laki	S2	48	7	12	6	Equity Retail
55	Perempuan	S2	39	4	10	5	Investment Banking
56	Laki-laki	S2	39	4	2	1	Fixed Income
57	Laki-laki	S1	23	1	1	1	Sales
58	Perempuan	S1	27	1	3	1	Sales
59	Perempuan	S1	29	2	4	2	Costumer Service
60	Laki-laki	S2	34	3	6	3	Sales
61	Perempuan	S1	41	5	2	1	Accounting & Tax
62	Laki-laki	S1	46	6	12	6	Equity Retail
63	Perempuan	S1	46	6	13	6	Investment Banking
64	Perempuan	S1	52	8	12	6	Internal Audit
65	Perempuan	S1	44	6	11	5	Finance Settlement
66	Laki-laki	D3	34	3	2	1	Corporate Secretary
67	Perempuan	S1	36	4	3	1	Sales
68	Laki-laki	S2	48	7	14	7	Financial Controller
69	Laki-laki	S1	42	5	9	4	Investment Banking
70	Perempuan	S1	29	2	4	2	Sales
71	Perempuan	S2	43	5	10	5	Fixed Income
72	Laki-laki	S2	36	4	7	3	Equity Retail
73	Perempuan	S1	36	4	7	3	Equity Retail
74	Perempuan	S1	37	4	3	1	Sales
75	Laki-laki	S1	40	5	9	4	Sales
76	Laki-laki	S2	40	5	9	4	Finance Settlement
77	Laki-laki	S2	43	5	10	5	Program
78	Perempuan	D3	40	5	10	5	Program
79	Perempuan	S2	50	7	12	6	Financial Controller
80	Perempuan	S2	44	6	11	5	Investment Banking
81	Laki-laki	S1	24	1	1	1	Sales
82	Perempuan	S1	26	1	3	1	Sales
83	Perempuan	S2	32	3	6	3	Corporate Secretary
84	Laki-laki	S2	36	4	7	3	Finance Settlement
85	Perempuan	S1	46	6	12	6	Accounting & Tax
86	Perempuan	S1	32	3	2	1	Costumer Service

No.	Jenis Kelamin	Pendidikan terakhir	Umur	Ket	Lama Bekerja (tahun)	Ket	Divisi
87	Laki-laki	S1	29	2	4	2	Sales
88	Laki-laki	S2	45	6	12	6	Accounting & Tax
89	Perempuan	S1	49	7	15	7	Financial Controller
90	Perempuan	S1	46	6	13	6	Equity Retail
91	Laki-laki	S1	54	8	10	5	Corporate Finance
92	Perempuan	S1	51	7	16	8	Risk Management
93	Perempuan	S2	46	6	12	6	Equity Retail
94	Laki-laki	S1	43	5	10	5	Program
95	Perempuan	S1	45	6	10	5	Financial Controller
96	Perempuan	S1	46	6	12	6	Internal Audit
97	Perempuan	D3	54	8	17	8	Corporate Finance
98	Perempuan	S2	49	7	10	5	Risk Management
99	Perempuan	S1	40	5	10	5	Fixed Income
100	Perempuan	S1	46	6	10	5	Investment Banking
101	Perempuan	S1	42	5	10	5	Operation
102	Laki-laki	S2	51	7	12	6	Risk Management
103	Perempuan	D3	28	2	4	2	Sales
104	Perempuan	S1	25	1	1	1	Sales
105	Perempuan	S1	30	2	2	1	Sales
106	Perempuan	S1	39	4	10	5	Operation
107	Perempuan	D3	27	1	4	2	Sales
108	Perempuan	S1	44	6	11	5	Finance Settlement
109	Perempuan	S1	49	7	15	7	Financial Controller
110	Perempuan	S1	25	1	1	1	Sales

Data Variabel

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
	X1							
1	4	4	4	3	2	2	3	3
2	4	2	2	3	3	2	2	3
3	4	4	2	3	2	2	3	3
4	3	4	3	3	4	3	3	3
5	3	3	4	3	3	3	4	3
6	4	3	3	3	3	4	4	3
7	3	4	3	4	4	3	3	4
8	3	4	3	4	3	3	4	4
9	4	5	4	4	4	4	3	3
10	4	4	4	4	4	2	4	2
11	3	3	3	4	3	2	3	3
12	3	3	3	4	3	3	3	3
13	5	4	4	3	2	1	3	3
14	3	3	4	3	4	3	3	3
15	4	2	3	4	4	2	5	2
16	4	4	4	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	2	3	4	3
18	5	4	4	4	4	2	4	2
19	4	4	4	4	4	3	3	3
20	3	3	3	3	4	3	3	3
21	3	4	3	4	3	3	4	3
22	4	4	3	4	4	3	3	3
23	4	4	4	4	4	2	4	2
24	4	3	4	3	4	3	4	3
25	3	4	4	3	3	4	4	3
26	5	4	4	3	4	3	3	3
27	4	4	4	4	4	3	4	3
28	3	4	3	3	5	4	5	4
29	5	4	5	3	5	3	3	4
30	5	5	3	5	4	3	3	5
31	4	3	5	4	3	3	4	3
32	4	5	4	4	4	3	4	3
33	5	3	3	5	4	3	4	5
34	4	5	4	4	3	4	4	4
35	3	3	4	5	5	4	5	4
36	5	5	3	5	5	4	4	3
37	4	5	5	4	3	5	5	4
38	5	3	5	4	5	4	5	4
39	4	5	4	3	5	5	4	5
40	3	3	5	3	5	3	5	4
41	4	5	5	3	3	3	3	4
42	4	3	5	4	5	5	5	3
43	3	3	5	3	5	4	4	5
44	4	5	3	3	4	5	5	3



No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
	X1							
45	5	4	3	3	4	3	5	5
46	3	3	3	5	5	4	5	5
47	4	3	3	4	3	4	5	4
48	4	3	5	3	3	3	3	5
49	3	4	4	4	4	4	4	5
50	3	5	4	3	4	4	4	3
51	4	3	4	4	3	4	4	4
52	4	4	3	4	4	4	3	5
53	3	4	5	3	5	4	5	3
54	5	4	4	4	4	4	3	4
55	4	4	5	5	4	3	4	4
56	4	4	3	4	4	5	4	5
57	4	3	5	5	5	5	4	3
58	4	5	5	4	3	3	5	5
59	4	5	5	4	5	4	4	4
60	4	4	3	5	5	4	5	5
61	3	3	4	3	5	3	3	4
62	5	4	4	5	3	4	3	3
63	5	4	4	5	4	3	3	3
64	4	5	3	3	5	3	3	5
65	5	4	4	3	4	3	4	4
66	5	3	3	5	4	3	3	5
67	3	4	3	4	4	5	4	4
68	4	4	4	3	4	3	5	5
69	3	5	4	4	4	4	4	4
70	5	3	3	4	5	5	5	4
71	3	3	4	4	4	4	3	3
72	5	4	3	3	3	5	3	4
73	3	4	3	5	4	3	4	4
74	3	5	3	5	5	3	3	4
75	3	4	5	5	4	3	3	4
76	4	3	5	3	5	5	4	4
77	4	4	3	4	4	5	5	4
78	4	5	4	3	5	4	5	4
79	3	5	5	4	4	5	4	4
80	5	4	5	3	4	3	5	5
81	4	3	5	3	4	4	5	4
82	5	4	3	5	4	4	4	4
83	5	5	4	4	4	5	4	5
84	3	3	3	4	3	5	4	4
85	5	3	3	5	5	4	5	3
86	3	5	4	5	3	5	5	5
87	4	3	5	5	5	5	3	4
88	5	5	3	4	5	3	5	5
89	5	3	4	3	4	5	3	4
90	3	3	4	4	5	3	5	4



No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
	X1							
91	4	3	4	4	3	4	4	3
92	5	4	3	3	3	4	4	3
93	4	3	4	3	3	4	4	4
94	5	4	3	4	4	4	3	4
95	4	4	4	3	5	5	4	4
96	5	3	5	4	3	5	5	4
97	5	4	4	3	5	4	5	4
98	4	5	5	4	5	4	5	4
99	4	5	4	4	5	4	5	5
100	4	3	4	5	5	3	4	3
101	3	4	3	5	5	5	3	5
102	4	5	5	3	5	4	5	4
103	4	5	5	5	5	3	4	5
104	3	4	4	5	4	3	5	3
105	4	3	3	3	4	3	3	5
106	4	3	5	4	5	3	4	3
107	3	3	3	3	3	4	5	4
108	3	4	4	4	4	3	3	3
109	4	5	5	5	4	4	5	5
110	3	3	3	5	4	4	3	4



No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2						
1	4	2	4	5	2	2
2	4	3	4	5	1	1
3	3	3	4	4	2	2
4	5	2	4	5	1	2
5	5	2	4	5	2	2
6	4	2	4	4	2	4
7	4	4	3	4	2	3
8	3	3	4	4	2	2
9	5	1	5	5	2	4
10	5	2	4	5	1	4
11	4	2	3	3	3	3
12	4	2	4	4	3	2
13	3	3	3	4	3	3
14	3	3	3	4	3	3
15	3	3	4	4	3	3
16	4	3	3	4	3	3
17	3	3	4	4	3	3
18	4	2	5	5	3	3
19	5	3	4	4	4	4
20	5	2	4	4	2	4
21	5	2	4	4	2	4
22	5	2	5	5	2	4
23	4	4	4	4	2	4
24	5	2	5	4	1	4
25	5	2	4	4	2	4
26	5	2	4	4	4	2
27	4	2	4	4	1	2
28	3	4	5	3	4	4
29	4	3	5	4	5	4
30	5	5	4	3	3	5
31	4	5	4	4	4	4
32	4	3	4	3	3	5
33	3	3	4	4	5	4
34	4	5	5	5	4	5
35	5	3	4	4	4	3
36	4	5	4	5	5	5
37	4	5	3	5	4	5
38	4	3	5	5	4	5
39	3	4	5	5	5	4
40	4	4	4	3	4	4
41	3	4	3	4	4	4
42	4	5	4	4	3	3
43	5	3	4	3	3	5
44	4	4	3	4	5	3
45	4	5	4	3	4	3
46	5	5	4	4	3	3



No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2						
47	4	3	4	5	4	4
48	3	5	5	5	4	3
49	4	5	4	4	4	4
50	3	4	3	5	3	5
51	3	4	4	4	5	3
52	3	3	5	3	5	3
53	4	3	4	4	4	3
54	4	4	5	3	4	5
55	4	4	4	5	3	3
56	5	4	3	5	5	3
57	4	3	4	4	4	4
58	4	3	4	4	3	3
59	5	5	5	3	5	4
60	4	4	5	5	3	3
61	5	3	4	4	3	4
62	4	3	4	4	3	3
63	3	5	4	4	5	4
64	4	4	5	5	4	4
65	4	4	3	5	4	3
66	4	3	5	5	5	4
67	5	4	4	4	3	4
68	4	4	3	4	5	3
69	3	3	5	4	5	3
70	5	3	4	5	3	4
71	5	3	4	3	4	4
72	3	4	4	4	4	4
73	3	5	5	4	4	3
74	4	3	4	5	4	4
75	4	4	5	3	5	3
76	5	3	4	5	4	4
77	5	4	4	4	4	4
78	5	3	5	4	4	5
79	4	5	5	4	5	5
80	4	3	3	5	4	3
81	4	4	4	3	5	5
82	5	4	4	3	3	5
83	4	3	5	5	5	5
84	4	5	4	4	5	5
85	5	3	3	4	3	5
86	3	5	3	4	5	5
87	3	3	3	4	3	4
88	3	3	4	3	4	4
89	4	5	4	5	4	5
90	3	4	5	4	5	3
91	4	5	3	3	4	5
92	4	3	5	4	3	3



No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2						
93	3	5	4	3	4	4
94	4	4	4	3	4	5
95	4	3	4	5	4	5
96	5	3	3	5	3	5
97	4	3	5	3	3	4
98	5	4	4	5	4	5
99	4	4	4	5	5	5
100	5	4	4	4	4	5
101	4	3	4	3	4	3
102	3	4	3	4	4	4
103	4	4	3	4	4	4
104	3	4	4	5	4	4
105	5	4	5	4	3	3
106	5	5	3	3	4	5
107	5	4	3	5	4	4
108	4	4	4	4	5	5
109	4	4	4	5	5	4
110	5	4	5	5	4	4



No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
	X3					
1	4	2	4	4	5	3
2	1	1	3	2	3	2
3	1	2	2	3	2	2
4	1	2	2	2	3	2
5	2	2	3	2	2	3
6	2	2	3	3	2	2
7	2	2	3	3	3	3
8	3	3	2	2	3	3
9	2	3	4	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	3
12	1	2	2	3	2	2
13	2	3	2	3	3	3
14	2	3	2	3	3	3
15	3	3	2	3	3	3
16	3	3	4	3	4	3
17	4	2	4	2	4	4
18	3	3	4	3	3	4
19	4	3	4	4	3	4
20	2	2	2	2	2	4
21	2	1	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2
23	3	1	2	2	2	2
24	2	1	2	2	3	2
25	2	2	3	2	3	2
26	3	2	3	2	3	3
27	3	4	3	3	4	3
28	4	4	3	5	4	4
29	5	4	5	4	4	5
30	4	3	4	5	4	4
31	3	3	4	3	4	3
32	3	3	3	5	3	4
33	3	3	4	4	4	3
34	4	4	3	3	3	4
35	3	4	3	4	4	4
36	4	4	4	4	3	4
37	4	4	4	3	4	4
38	4	3	5	4	4	4
39	4	4	5	4	5	4
40	3	3	4	4	4	5
41	4	3	4	3	4	4
42	4	4	4	4	3	4
43	3	3	3	5	5	4
44	4	5	4	3	4	4
45	5	4	4	3	5	3
46	4	4	4	4	5	4



No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
X3						
47	4	5	3	5	4	4
48	4	5	4	4	4	4
49	5	4	4	5	4	4
50	4	3	5	5	4	4
51	3	5	3	4	3	5
52	4	3	4	4	4	4
53	4	3	4	4	3	5
54	5	3	4	5	3	4
55	5	4	4	3	4	4
56	5	4	4	4	4	4
57	4	4	4	5	5	5
58	5	4	4	5	4	5
59	4	5	5	3	5	5
60	3	3	5	4	3	4
61	4	3	4	3	4	4
62	4	4	3	4	3	4
63	4	4	3	4	3	4
64	4	4	4	3	4	4
65	5	3	4	4	4	4
66	4	4	4	5	4	4
67	4	3	5	5	5	3
68	4	4	4	4	5	4
69	5	5	3	3	5	4
70	3	3	4	3	4	3
71	3	5	3	5	3	4
72	4	5	4	3	3	4
73	5	5	3	4	3	4
74	4	4	3	5	4	3
75	3	5	3	4	3	5
76	3	4	3	5	3	4
77	5	4	4	5	4	4
78	4	4	4	4	4	3
79	3	4	3	3	3	5
80	4	4	5	3	3	4
81	5	3	4	3	3	3
82	4	3	4	4	4	3
83	4	4	4	4	4	3
84	4	4	4	3	4	4
85	5	4	4	3	4	4
86	3	5	4	4	5	3
87	4	4	4	4	5	4
88	4	5	4	5	4	4
89	4	5	4	5	5	4
90	3	3	4	5	5	4
91	3	4	3	3	3	3
92	4	4	3	4	3	4

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
	X3					
93	4	4	3	4	4	3
94	4	4	4	3	4	3
95	3	4	4	4	3	4
96	4	4	3	4	4	4
97	5	4	4	4	4	4
98	4	5	4	4	4	4
99	5	4	4	4	4	4
100	5	4	4	5	5	3
101	5	3	3	3	3	5
102	3	5	5	3	4	3
103	4	4	5	3	4	3
104	3	4	5	5	3	3
105	3	4	4	5	4	4
106	4	3	5	4	4	4
107	4	4	5	4	4	4
108	5	4	5	4	4	4
109	5	4	4	5	3	5
110	5	4	4	4	5	4



No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
	Y					
1	3	4	4	4	5	4
2	4	4	5	4	5	5
3	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	4	4	5
9	4	3	4	4	4	4
10	5	5	5	4	4	4
11	4	4	5	4	4	5
12	4	4	5	4	5	4
13	4	4	4	4	5	4
14	4	4	4	4	5	4
15	4	4	5	4	4	4
16	4	4	5	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	3	4	4	3	3	4
19	3	4	4	3	4	4
20	3	3	4	4	4	4
21	5	4	5	5	4	5
22	4	5	4	4	4	4
23	4	5	4	4	5	4
24	5	4	4	5	4	4
25	4	3	4	4	4	3
26	4	3	4	4	3	3
27	5	4	5	5	4	5
28	3	3	4	4	4	3
29	4	3	4	4	4	3
30	4	4	4	3	4	4
31	4	3	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	4
33	3	3	4	3	4	4
34	4	3	4	3	3	4
35	4	4	4	4	3	4
36	3	3	4	3	4	4
37	4	3	3	4	4	4
38	3	3	4	3	4	4
39	3	4	3	3	3	4
40	3	4	4	3	4	4
41	4	3	4	4	3	3
42	4	3	4	4	3	4
43	3	4	4	4	3	4
44	4	5	4	4	3	4
45	3	3	5	4	4	5
46	3	3	4	3	4	4



No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
	Y					
47	3	3	4	4	4	4
48	4	3	4	3	4	4
49	3	4	3	4	4	4
50	3	4	4	3	3	4
51	4	3	4	4	4	3
52	4	4	3	4	3	3
53	3	4	4	3	4	3
54	4	4	4	3	4	3
55	4	4	3	4	3	4
56	4	4	3	4	4	4
57	4	4	4	3	4	4
58	3	3	4	4	4	4
59	3	4	3	4	3	3
60	4	3	3	4	3	4
61	4	3	4	4	4	4
62	3	4	3	4	3	4
63	4	4	4	4	4	3
64	5	4	4	3	3	4
65	3	4	3	3	5	3
66	4	4	4	3	4	3
67	4	4	3	4	4	4
68	4	3	4	4	4	4
69	4	3	3	4	3	4
70	4	4	3	4	3	5
71	4	4	3	4	5	4
72	4	3	4	4	4	4
73	3	4	4	3	4	4
74	4	3	3	4	4	3
75	4	4	5	4	3	4
76	4	4	3	4	4	4
77	4	3	4	3	4	4
78	3	3	3	4	4	4
79	3	4	3	3	3	4
80	3	3	3	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4
82	3	4	4	3	4	4
83	3	3	4	3	3	4
84	3	4	4	3	4	3
85	4	4	3	3	4	3
86	3	3	4	4	3	3
87	4	4	4	4	3	4
88	3	3	4	4	4	4
89	4	4	4	3	4	4
90	4	3	4	5	4	4
91	4	3	3	4	4	4
92	3	4	3	4	3	4

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
	Y					
93	4	3	4	4	4	3
94	3	3	3	4	4	4
95	3	3	4	3	4	3
96	4	4	3	4	5	4
97	4	3	4	3	4	4
98	3	3	3	4	4	4
99	3	4	4	3	3	3
100	4	4	3	4	4	4
101	3	4	3	3	4	4
102	3	4	3	4	4	4
103	4	4	3	3	4	3
104	3	3	4	4	4	5
105	3	4	3	4	4	4
106	4	4	4	4	3	4
107	3	3	4	3	4	3
108	3	3	4	3	4	3
109	3	3	3	3	4	3
110	4	4	4	4	3	3



Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

		Correlations								
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X1
X11	Pearson Correlation	1	,397*	,245	-,080	-,034	,027	,533**	,300	,506**
	Sig. (2-tailed)		,030	,193	,675	,860	,887	,002	,108	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	,397*	1	,217	,245	,301	,121	,428*	,578**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,030		,250	,192	,106	,523	,018	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	,245	,217	1	-,114	,106	,006	,333	,183	,420*
	Sig. (2-tailed)	,193	,250		,549	,576	,977	,072	,332	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	-,080	,245	-,114	1	,239	,288	-,032	,407*	,387*
	Sig. (2-tailed)	,675	,192	,549		,203	,122	,866	,025	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	-,034	,301	,106	,239	1	,412*	,190	,532**	,586**
	Sig. (2-tailed)	,860	,106	,576	,203		,024	,315	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	,027	,121	,006	,288	,412*	1	,348	,412*	,591**
	Sig. (2-tailed)	,887	,523	,977	,122	,024		,060	,024	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	,533**	,428*	,333	-,032	,190	,348	1	,538**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,002	,018	,072	,866	,315	,060		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X18	Pearson Correlation	,300	,578**	,183	,407*	,532**	,412*	,538**	1	,826**
	Sig. (2-tailed)	,108	,001	,332	,025	,002	,024	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	,506**	,674**	,420*	,387*	,586**	,591**	,719**	,826**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,021	,035	,001	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X2
X21	Pearson Correlation	1	,180	,102	,343	,000	,206	,455*
	Sig. (2-tailed)		,342	,591	,064	1,000	,274	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X22	Pearson Correlation	,180	1	,126	,152	,561**	,555**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,342		,506	,422	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X23	Pearson Correlation	,102	,126	1	-,080	,188	,302	,430*
	Sig. (2-tailed)	,591	,506		,675	,320	,105	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X24	Pearson Correlation	,343	,152	-,080	1	,122	,010	,406*
	Sig. (2-tailed)	,064	,422	,675		,522	,959	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X25	Pearson Correlation	,000	,561**	,188	,122	1	,553**	,735**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,001	,320	,522		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X26	Pearson Correlation	,206	,555**	,302	,010	,553**	1	,772**
	Sig. (2-tailed)	,274	,001	,105	,959	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,455*	,741**	,430*	,406*	,735**	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,018	,026	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X3
X31 Pearson Correlation	1	,677**	,735**	,577**	,741**	,742**	,923**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X32 Pearson Correlation	,677**	1	,510**	,719**	,560**	,705**	,846**
Sig. (2-tailed)	,000		,004	,000	,001	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X33 Pearson Correlation	,735**	,510**	1	,501**	,724**	,405*	,791**
Sig. (2-tailed)	,000	,004		,005	,000	,026	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X34 Pearson Correlation	,577**	,719**	,501**	1	,596**	,438*	,776**
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,005		,001	,015	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X35 Pearson Correlation	,741**	,560**	,724**	,596**	1	,393*	,815**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001		,032	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X36 Pearson Correlation	,742**	,705**	,405*	,438*	,393*	1	,751**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,026	,015	,032		,000
N	30	30	30	30	30	30	30
X3 Pearson Correlation	,923**	,846**	,791**	,776**	,815**	,751**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30

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

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



Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y
Y11	Pearson Correlation	1	,410*	,332	,463**	,348	,377*	,809**
	Sig. (2-tailed)		,025	,073	,010	,059	,040	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	,410*	1	-,011	,263	,084	,125	,470**
	Sig. (2-tailed)	,025		,954	,160	,658	,510	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	,332	-,011	1	,015	,146	,217	,538**
	Sig. (2-tailed)	,073	,954		,937	,442	,250	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	,463**	,263	,015	1	,341	,321	,611**
	Sig. (2-tailed)	,010	,160	,937		,065	,084	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	,348	,084	,146	,341	1	,266	,623**
	Sig. (2-tailed)	,059	,658	,442	,065		,155	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	,377*	,125	,217	,321	,266	1	,586**
	Sig. (2-tailed)	,040	,510	,250	,084	,155		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	,809**	,470**	,538**	,611**	,623**	,586**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,002	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,727	8

X2

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,648	6

X3

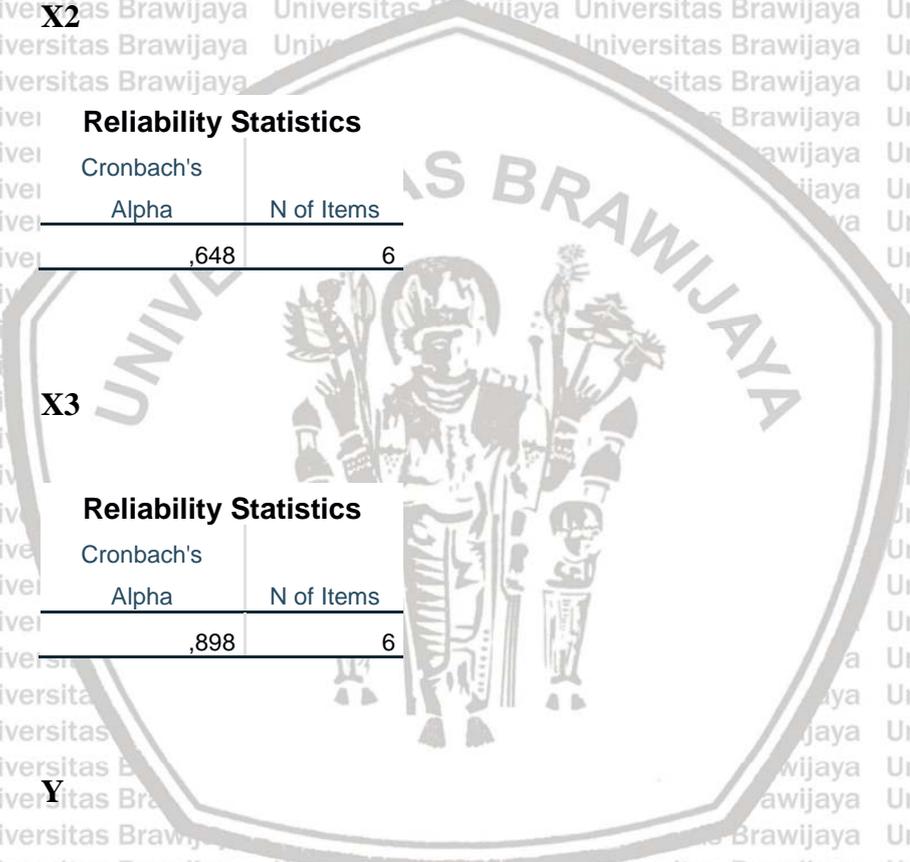
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,898	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,646	6



Lampiran 5. Asumsi Klasik

Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,26716528
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,043
	Negative	-,037
Test Statistic		,043
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Asumsi Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,284	,861		1,491	,139
Faktor Lingkungan (X1)	,008	,035	,032	,227	,821
Faktor Organisasi (X2)	-,002	,041	-,007	-,057	,955
Faktor Individu (X3)	-,022	,026	-,120	-,831	,408

- a. Dependent Variable: abs_res

Asumsi Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Faktor Lingkungan (X1)	,469	2,134
Faktor Organisasi (X2)	,541	1,849
Faktor Individu (X3)	,447	2,236

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Lampiran 6. Regresi Linear Berganda

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,565	,553	1,28497

a. Predictors: (Constant), Faktor Individu (X3), Faktor Organisasi (X2), Faktor Lingkungan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,569	3	75,856	45,941	,000 ^b
	Residual	175,022	106	1,651		
	Total	402,591	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Faktor Individu (X3), Faktor Organisasi (X2), Faktor Lingkungan (X1)

Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	35,283	1,415		24,940	,000
	Faktor Lingkungan (X1)	-,127	,057	-,209	-2,230	,028
	Faktor Organisasi (X2)	-,230	,067	-,297	-3,414	,001
	Faktor Individu (X3)	-,159	,043	-,351	-3,666	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Lampiran 7.

CURRICULUM VITAE**I. Identitas Diri**

Nama : Prisnita Naulia Alamsyah

Alamat e-mail : pnaulia@gmail.com

Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 14 Desember 1996

Warganegara : Indonesia

Agama : Islam

No HP : 081212184857

II. Pendidikan Formal

1. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang (2014-2021)
2. SMAN 47 Jakarta (2011-2014)
3. SMPN 177 Jakarta (2008-2011)
4. SDN Joglo 03 (2002-2008)

III. Pengalaman Organisasi

1. Anggota Saman UNITANTRI, Universitas Brawijaya 2015-2018
2. Anggota Saman TRASET, SMAN 47 Jakarta (2011-2014)

IV. Pengalaman Magang

1. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (10 Juli – 12 September 2017)

V. Kemampuan

1. Bahasa Indonesia
2. Bahasa Inggris
3. Microsoft Office Word & Microsoft Office Excel

Demikian *Curriculum Vitae* yang saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 18 Juli 2021

Prisnita Naulia Alamsyah