

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan usaha terutama dalam industri perhotelan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan usahanya mewujudkan tujuan perusahaan dan juga dalam menghadapi persaingan usaha. Keberhasilan bisnis didapatkan dari sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang bagus.

Stres di tempat kerja dapat diartikan berbeda bagi setiap orang. Setiap orang memiliki keterampilan bervariasi dalam jumlah, intensitas, jenis dan manajemen stres. Stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang menyangkut interaksi antara stimulasi dan respon. Stres bukan sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif stres yang dialami oleh karyawan adalah akibat dari lingkungan yang di hadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Stres adalah keadaan dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara peluang, hambatan, atau tuntutan untuk apa yang mereka inginkan, dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Pada dasarnya ada kriteria dari stres yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan, dan adanya demand (sunyoto, 2012)

Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja kuantitatif diukur dengan waktu yang harus dikerjakan, sedangkan beban kerja secara kualitatif dapat menimbulkan stres psikologis di kalangan karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dari prestasi kerja karyawan. Dengan memastikan suasana kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang memotivasi kerja, dapat memengaruhi antusiasme karyawan terhadap pekerjaan karyawan. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya.dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain (danang sunyoto, 2012). Perkembangan hotel yang pesat mengakibatkan industri perhotelan harus mampu

bersaing dengan cara meningkatkan kualitas pelayanan dan menarik minat turis lokal maupun asing untuk menggunakan jasa dan menikmati fasilitas yang ada di setiap hotel. Dalam meningkatkan pelayanan kualitas tersebut tidak lepas dari peran para karyawan. Hal ini berarti perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut yang harus di perhatikan perkembangannya yaitu sumber daya manusia karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan dan begitupun sebaliknya. Persaingan di dunia perhotelan, baik hotel berbintang saat ini sangat kompetitif. Hal ini terjadi karena semakin banyaknya hotel dengan berbagai kelas. Persaingan antar hotel tidak hanya dalam mendapatkan pelanggan tapi juga dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas. Selain kualitas layanan yang baik, fasilitas juga berkontribusi terhadap akuisisi pelanggan. Fasilitas juga berperan dalam menarik konsumen

Hotel Aruss Semarang merupakan hotel bintang 4 di Semarang yang mengusung konsep hotel modern yang dibalut dengan keramahan yang prima. Terletak sangat dekat dengan pintu keluar tol Jatingaleh, hotel ini menyuguhkan pemandangan kota 360°.

Hotel Aruss Semarang memiliki total 147 kamar dengan berbagai tipe kamar mulai dari Deluxe, Deluxe Premiere, Executive , Junior Suite dan Aruss Suite. Hotel ini mempunyai 5 jenis meeting room serta 1 Ballroom. Untuk penjualan makanan di Hotel ini memiliki dua restaurant yaitu Serajoe Restaurants dan Vue Resto and Lounge. Saat ini hotel aruss semarang menempati peringkat 6 dari 276 hotel di Semarang.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan hotel Aruss Semarang yang merupakan perusahaan industri perhotelan. Berdasarkan hasil pra-survei, kinerja karyawan pada hotel Aruss Semarang masih kurang maksimal, indikasinya yaitu karyawan tidak dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan, seperti ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1: Target Penjualan Kamar Hotel Aruss Semarang Januari 2023-April 2023**

Bulan	Target kamar terjual	Pencapaian kamar terjual
Januari	4.557	3.669
Februari	4.116	3.563
Maret	4.557	3.650

April	4.410	3.467
-------	-------	-------

*Sumber : Hotel Aruss Semarang 2023*

Tabel 1 menunjukkan bahwa selama bulan Januari sampai bulan April, karyawan Hotel Aruss Semarang tidak mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini diduga salah satu penyebabnya karena karyawan mengalami stres yang diakibatkan oleh tuntutan perusahaan dalam pencapaian target dalam jumlah tertentu. Pemberlakuan beban kerja yang berlebih juga menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan target yang ditentukan. Indikasi beban kerja yang berlebih di Hotel Aruss Semarang yaitu Hotel Aruss Semarang menetapkan waktu kerja bagi karyawannya selama 8 jam, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Sehingga membuat karyawan menggunakan jam istirahat mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak terhitung lembur. Jika tidak dilakukan pekerjaan di luar jam kerja bisa jadi pekerjaan akan tertunda dan menumpuk sehingga membuat beban bagi karyawan. Selain itu peneliti juga melakukan pengamatan pada lingkungan kerjanya, terlihat bahwa luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aruss Semarang”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Aruss Semarang?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Aruss Semarang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Aruss Semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Aruss Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Aruss Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Aruss Semarang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Bagi Perusahaan**

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

#### **1.4.2. Bagi peneliti**

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat dibangku kuliah dan mengatasi permasalahannya yang terkait dengan stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Stres Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2014), stres kerja adalah suatu ketegangan yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan mental pada karyawan, yang dapat mempengaruhi pola pikir, emosi, dan kondisi diri sendiri. Stres kerja disebabkan oleh tuntutan yang berlebihan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin besar stres di tempat kerja, semakin buruk pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) banyak yang menegaskan bahwa stres kerja merupakan perasaan tekanan atau tekanan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dimanifestasikan dengan munculnya emosi yang tidak stabil, perasaan gelisah, keinginan untuk menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, gelisah, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan gangguan pencernaan. Berdasarkan

pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan keadaan psikologis karyawan yang disebabkan oleh tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ini mengarah pada respons emosional seperti emosi yang tidak stabil, tekanan darah meningkat, kecemasan, sulit tidur, dan gangguan pencernaan.

#### ❖ **Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja muncul karena adanya stimulus, faktor penyebab atau pendorong yang dinamakan stressor Wibowo, (2019). Griffin dan Moorhead, (2019) menyatakan ada empat penyebab stres di tempat kerja sebagai berikut:

##### a. Lingkungan Fisik

Stres ini mengacu kepada kondisi fisik dalam lingkungan karyawan. Penyebab stres pada lingkungan fisik antara lain cahaya, suara, suhu, udara

##### b. Individu

Stres ini bersumber dari peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi atau pekerjaan. Termasuk didalam sumber stres dari sumber individu antara lain konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol, tanggung jawab dan kondisi kerja.

##### c. Kelompok

Dipengaruhi sifat antar kelompok dalam organisasi, misalnya ketidakpercayaan terhadap rekan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, atasan atau bawahan.

##### d. Organisasi

Stres ini bersumber dari keinginan-keinginan organisasi sehubungan dengan usaha mencapai tujuan organisasi. Stres yang bersumber dari organisasi berupa struktur organisasi yang tidak bagus, iklim organisasi, teknologi, masalah politik dan tidak adanya kebijakan khusus.

## 2.2 Beban Kerja

Menurut (Komaruddin, 2012), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang dikeluarkan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Rubiarty, 2018). Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi (Sari, 2018). Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga/ perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diterima seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya (Mar'ih, 2017). Untuk itu, perusahaan hendaknya memerhatikan faktor-faktor memengaruhi beban kerja, antara lain:

### 1) Faktor internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan keinginan atau persepsi (faktor psikis). Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

### 2) Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

#### a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

## **2.4 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting bagi manajemen. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berperan dalam keterlibatan organisasi karena karyawan tidak akan merasa nyaman bekerja dilingkungan yang tidak sesuai. Menurut (Mangkunegara, 2017), lingkungan kerja meliputi semua alat dan bahan yang tersedia, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Hal ini sejalan dengan (Wursanto, 2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan aspek fisik dan psikis yang secara tidak langsung mempengaruhi karyawan. Selain itu, tergantung dari kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila orang dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berdasarkan definisi para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai baik dari segi fisik maupun psikis.

## **2.5 Kinerja Karyawan**

Menurut (Bangun, 2012) “Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan persyaratan jabatan (job requirements)”. Konsisten dengan hal tersebut, dengan lajang ia menegaskan (Wibowo, 2013) bahwa “kinerja dihasilkan dari pengertian kinerja, ada juga yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, termasuk cara bagaimana proses kinerja itu dilakukan”. Menurut (Sutrisno, 2010) dijelaskannya bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerjapegawai, dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Yang dimaksud dengan kinerja (performance) menurut (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia., 2004) hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Kasmir (216:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Displin kerja. Menurut (Asbath, 2017), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Karyawan bekerja produktif atau tidak tergantung motivasi, Kepuasan kerja, Tingkat stress, Kondisi fisik pekerjaan, Sistem kompensasi, Desain pekerjaan, Aspek ekonomis, teknis, dan perilaku lainnya.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	(Aniversary, 2022)	Pengrauh stress kerja, lingkungan kerja Dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ( Studi kasus pada karyawan PT Aneka	X1 :Stress kerja X2:Lingkungan Kerja X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	X1. stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung.

		Gas Industri Lampung)		<p>X2. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung.</p> <p>X3. kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung.</p>
2	(Aron F Polakitang, 2019)	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT esta Group Jaya”.	<p>X1 :beban Kerja</p> <p>X2: Lingkungan Kerja</p> <p>X3: Stres kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>X1.secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.</p> <p>X2.secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.</p> <p>X3.secara parsial Stres Kerja berpengaruh secara</p>

				<p>positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.</p> <p>secara simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group</p>
3	(Sulastr, 2020)	pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan	<p>X1: Stres Kerja</p> <p>X2: Beban Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>X1 Strees Kerja berpengaruh negativ, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.</p> <p>X2. Beban Kerja berpengaruh negativ, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. 3. Strees Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.</p>

## **2.7 Pengembangan Hipotesis**

### **2.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Gibson, 2001), stres dalam penampilan optimal adalah kondisi stress yang positif karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi, sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stress yang negative karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan. Hal tersebut di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aniversary, 2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di diatas, maka dapat di buat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H1 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **2.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Kuswati, 2006) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang di lakukan oleh (Janah, 2021) menyatakan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di diatas, maka dapat di buat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H2 : Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aniversary, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat di buat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

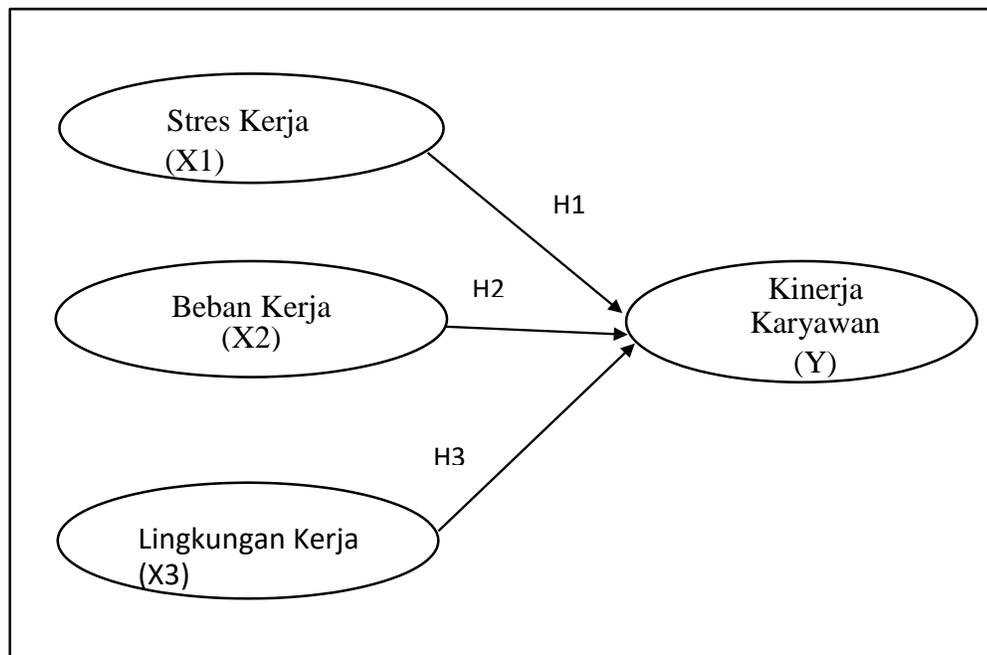
**H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari hubungan antar variabel yang telah diuraikan diatas merupakan variabel antara Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan dalam kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :



Sumber : Dikembangkan untuk studi skripsi tahun 2023

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan batasan mengenai persoalan variabel yang dijadikan sebagai panduan dalam penelitian sehingga akan melancarkan penelitian yang dilakukan

### 3.2 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah suatu wilayah atau daerah yang akan menjadi subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti mempelajari bagaimana keadaan daerah tersebut dan dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Aruss Semarang yang berjumlah 130 karyawan.

### 3.3 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan jumlah spesifik yang dimiliki suatu daerah. Sampel yang diambil sebanyak 57 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik slovin. Berikut merupakan perhitungan sample menggunakan rumus slovin:

$$n = N / (N \cdot e^2 + 1)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sample

N= Jumlah Populasi

e= Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 10%

dari rumus diatas didapat angka sebagai berikut:

$$n = 130 / (130 \cdot 0,01 + 1)$$

$$n = 130 / 2,3$$

$$n = 56,52 \rightarrow \text{dibulatkan menjadi } 57$$

maka jumlah sample yang digunakan setelah dibulatkan yaitu sebanyak 57 Responden

### 3.4 Variabel penelitian

#### 3.4.1 Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangnya suatu keadaan psikologis karyawan yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri.

#### 3.4.2 Beban Kerja

Menurut (Komaruddin, 2012), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu

### 3.4.3 Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok

### 3.4.4 Kinerja

Menurut (Bangun, 2012) mendefinisikan “kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement)”.

## 3.5 Definisi Operasional

Ada 3 variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Stres kerja , beban kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Setiap variabel memiliki definisi operasional tersendiri yang bertujuan untuk memberikan batasan pengertian terhadap variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini untuk menyamakan persepsi penaksiran pengertian antara peneliti dan pembaca.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

Variabel Penelitian	Indikator	Skala
Stres Kerja	Menurut (Hasibuan, 2014) <ul style="list-style-type: none"><li>● Konflik</li><li>● Komunikasi</li><li>● Waktu Kerja</li><li>● Sikap Pimpinan</li><li>● Beban Kerja</li></ul>	Likert 1-5
Beban Kerja	Menurut (Koesomowidjojo, 2017) <ul style="list-style-type: none"><li>● Kondisi pekerjaan</li></ul>	Likert 1-5

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Penggunaan waktu kerja</li> <li>● Target yang harus dicapai.</li> </ul>	
Lingkungan Kerja	Menurut (wursanto, 2011) <ul style="list-style-type: none"> <li>● Suasana kerja</li> <li>● Perlakuan yang baik</li> <li>● Rasa aman</li> <li>● Hubungan yang harmonis</li> </ul>	Likert 1-5
Kinerja Karyawan	Menurut (Mathis, 2006) <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kuantitas</li> <li>● Kualitas</li> <li>● Keandalan</li> <li>● Kehadiran</li> <li>● Kemampuan bekerja sama.</li> </ul>	Likert 1-5

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. Pada penelitian ini juga menggunakan *pra survey* peneliti datang langsung ke responden dengan wawancara atau melakukan observasi langsung yang berguna untuk memperkuat peneliti sehingga menghasilkan penelitian yang akurat.

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2017) skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat seseorang mengenai fenomena sosial, yang nantinya diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, dengan metode suatu sikap yang mengatakan setuju atau tidak setuju terhadap obyek dan subyek. Menurut (Sugiyono, 2017) cara mengukur skala *likert* adalah sebagai berikut:

1 = Sangat Setuju (5)

2 = Setuju (4)

3 = Netral (3)

4 = Tidak Setuju (2)

5 = Sangat Tidak Setuju (1)

### **3.8 Alat Analisis**

Untuk menganalisis pada penelitian ini dengan menggunakan metode analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2016:13) data kuantitatif didapatkan dengan membuat kuesioner yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mengambil data yang ada pada kuesioner untuk dapat dihitung dan diolah. Adapun uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji asumsi klasik, Uji Validitas Reliabilitas, uji goodness of Fit, Uji hipotesis dan uji regresi berganda. *Software* yang digunakan dalam analisis ini yaitu SPSS.

### **3.9 Uji Kualitas Data**

#### **3.9.1 Uji Validitas**

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila  $r$  hitung (*Corrected Item Total Correlation*)  $>$   $r$  tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel (Ghozali, 2016)

#### **3.9.2 Uji Reliabilitas**

(Ghozali, 2016) mengatakan jika data kuesioner mempunyai hasil yang tidak berubah-ubah atau stabil dalam waktu ke waktu dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel untuk mengukur suatu pertanyaan.

Menurut (Ghozali, 2016) Pengukuran uji reliabilitas digunakan pengukuran sekali atau bisa disebut *one shot*. Kemudian, hasil dari pengukuran sekali diberikan perbandingan dengan pertanyaan lain dengan melakukan uji Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Nunnally, 1994 dalam Ghozali, (2016:48) variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai yang dihasilkan oleh uji Cronbach's Alpha  $>$  0,60

#### **3.9.3 Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah didalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak Ghozali, (2013:160) menyatakan, dalam uji t dan uji F diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik tidak valid. Pada prinsipnya uji normalitas dapat dilihat dari penyebaran titik pada sumbu diagonalnya apakah berada berurutan teratur ataupun tidak.

## 2. Uji Multikolinearitas

Ghozali, (2016:103) menjelaskan, uji multikolinearitas mempunyai tujuan dalam menguji model regresi apakah terjadi kesesuaian/korelasi antar variabel bebas. Regresi bisa dikatakan baik apabila tidak terjadinya kesesuaian/korelasi diantara variabel bebas. Jika nilai *tolerance* = 0,10 dan nilai VIF =10 maka dapat dikatakan tidak terjadinya multikolinearitas Ghozali, (2016:106)

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, (2016:134). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari pengamatan satu dengan lainnya. Jadi uji heteroskedastisitas dikatakan baik apabila tidak terjadinya homokedastisitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji gletser. Dasar dalam pengambilan keputusan pada uji glejser ini yaitu :

- a. Apabila nilai sig > 0,05 dikatakan tidak ada heterokedastisitas.  
Apabila nilai sig < 0,05 maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9.4 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Turere, 2018) Regresi Linear Berganda adalah regresi Linear dimana sebuah variable terikat atau dependen (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variable bebas atau independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Hasil analisis regresi berupa koefisien permasing-masing variabel independen.

Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu variabel dependen (Y) dan tiga variabel independen ( $X_1, X_2$  &  $X_3$ ). Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menurut Ghozali, (2016) dapat diketahui sebagai

berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

X1 = Stres Kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

E = Error

### **3.9.5 Uji Hipotesis**

#### **3.9.7.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Ghozali, (2016:98) uji T digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Uji t biasanya menggunakan tingkat signifikansi . Hipotesis dapat diterima ataupun ditolak jika :

- a. Nilai sig > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).  
Maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Nilai sig  $\leq$  0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).  
Maka variabel bebas dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen

#### **3.9.6 Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Ghozali, (2016:98) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur apakah variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Jika nilai R<sup>2</sup> mempunyai nilai kecil maka dapat dikatakan variabel bebas tersebut sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen dan jika nilai R<sup>2</sup> mendekati nilai satu maka variabel bebas dapat menjelaskan hampir semua informasi yang berkaitan dengan variabel dependen.