



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
PERUMDA BPR KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Bima Irawan
021119282

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN**

FEBRUARI 2024



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERUMDA
BPR KOTA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D)

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERUMDA
BPR KOTA BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Selasa, 30 Januari 2024

Bima Irawan

021119282

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Herman, S.E.M.M., CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Tutus Rully, S.E., M.M.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bima Irawan

NPM : 021119282

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perumda BPR Kota Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari Komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Februari 2024



Bima Irawan

021119282

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024 dilindungi Undang-undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

*) Tahun 2024

ABSTRAK

BIMA IRAWAN. 021119282. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perumda BPR Kota Bogor. Dibawah bimbingan: NANCY YUSNITA dan TUTUS RULLY. 2024.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja pada kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berarti bagi suatu industri atau organisasi dalam mengelola, mengendalikan, serta menggunakan karyawan sehingga dapat berperan secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Bank Perumda BPR Kota Bogor untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.

Penelitian ini dengan jenis penelitian deskriptif verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang menggunakan data primer dan sekunder, penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah 56 responden.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,532 >$ nilai t tabel $2,0057$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan

PRAKATA

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Karunia Hidayah dan serta Ridho-nya. Maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan penuh kesabaran yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis prodi Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang di ambil penulis dalam penelitian ini adalah “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perumda Bpr Kota Bogor**”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan bimbingan dan petunjuk petunjuk dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya-besarnya kepada:

1. Bapak Darwis Irawan S.H dan Alm.Ibu Bova Dewi, ucapan terima kasih dari lubuk hati saya yang selalu mendoakan saya serta mendidik saya sehingga saya bisa sampai disini.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc., selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan., S.E., M.E., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Asep Alipudin, SE., M.Ak., CSA. Selaku Wakil Dekan Bidang Sumber Daya Manusia dan Administrasi Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono. AK., MM., CA., selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing satu saya ucapkan terima kasih banyak telah membimbing saya hingga sampai disini.
8. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing dua saya ucapkan terima kasih banyak telah membimbing saya hingga sampai disini.
9. Seluruh Dosen dan Staff pengajar serta karyawan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Saudari kandung saya Putri Aisah sebagai adik yang saya sayangi
11. Dwi Cahya Maharani, terima kasih karena tidak pernah lelah untuk mengingatkan saya dan memberikan dukungan dan doa kepada saya.
12. Teman teman saya di kelas I angkatan 2019 saya ucapkan terima kasih banyak karena waktu yang di habiskan Bersama sama tidak bisa di gantikan oleh apapun Terima kasih kepada Citra, ka Dini, Rani, ka balqis terima kasih atas bantuan serta dukungan dalam pembuatan proposal penelitian ini.
13. Teman teman FE Membaca dan Poros Tengah terima kasih atas menghibur, memberikan masukan kepada saya. Semangat dan sukses selalu kalian semua.

14. terima kasih kepada pak Basri, bu Lisda, dan bapak Rizky serta seluruh jajaran manajer dan para staf bank perumda BPR kota Bogor.
15. Serta semua rekan rekan saya yang telah ikut membantu dalam kegiatan penelitian proposal ini, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis sadar bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan pengalaman yang penulis miliki masih kurang. Oleh karena itu kritik dan saran yang memotivasi sangat diharapkan penulis.

Bogor, Februari 2024

Bima Irawan

DAFTAR ISI

JUDUL	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	vi
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA:	vii
LEMBAR HAK CIPTA.....	viii
ABSTRAK	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Praktis	9
1.4.2 Kegunaan Akademis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15

2.2.2 Tujuan Lingkungan Kerja.....	15
2.2.3 Bentuk – Bentuk Lingkungan Kerja	16
2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.2.5 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.3 Stress Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Stress Kerja.....	18
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja	19
2.3.3 Indikator Stress Kerja	21
2.4 Kinerja Karyawan.....	23
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.4.2 Penilaian Kinerja.....	24
2.4.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	25
2.4.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	28
2.5.1 Penelitian sebelumnya	28
2.5.2 Kerangka Pemikiran	33
2.6 Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	37
3.2.1 Objek Penelitian.....	37
3.2.2 Unit Analisis	37
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	38
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	38
3.3.2 Sumber Data Penelitian	38
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	38
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	43
3.6 Metode Pengumpulan Data	43
3.6.1 Data Primer	43
3.6.2 Data Sekunder.....	45
3.7 Uji Instrumen.....	45

3.7.1 Uji Validitas.....	45
3.7.2 Uji Reabilitas	48
3.8 Metode Pengelolaan/ Analisis Data.....	51
3.8.1 Analisis Deskriptif	51
3.8.2 Uji Homogenitas	52
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi	54
3.8.6 Uji Hipotesis	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	58
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
4.1.1 Struktur Organisasi	58
4.1.2 Visi dan Misi.....	61
4.2 Profil Responden	62
4.3 Metode Pengelolaan/Analisis Data.....	64
4.3.1 Analisis Deskriptif	64
4.3.2 Uji Homogenitas	103
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	104
4.3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	106
4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	107
4.3.6 Uji Hipotesis	108
4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	110
4.4.1 Lingkungan Kerja Pada Bank Perumda BPR Kota Bogor	110
4.4.2 Stres Kerja Pada Bank Perumda BPR Kota Bogor	111
4.4.3 Kinerja Karyawan Pada Bank Perumda BPR Kota Bogor	112
4.4.4 Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	112
4.4.5 Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	113
4.4.6 Pengaruh Parsial Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	113
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	114
5.1 Kesimpulan.....	114
5.2 Saran	115

DAFTAR PUSTAKA	116
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	120
LAMPIRAN.....	121

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar jumlah karyawan pada Bank BPR kota Bogor Tahun 2022	3
Tabel 1.2 Standar Nilai Kerja Karyawan pada Bank BPR Kota Bogor.....	4
Tabel 1.3 Unsur Unsur Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BPR Kota Bogor	4
Tabel 1.4 Data Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan 2021-2022.....	5
Tabel 1.5 Data Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja pada Bank BPR Kota Bogor	6
Tabel 1.6 Data Hasil Pra Survey Stress Kerja pada Bank BPR Kota Bogor	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 3.2 Skala Rating Variabel Y	44
Tabel 3. 3 Skala <i>Likert</i> Variabel X1 dan X2.....	44
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	46
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	46
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	47
Tabel 3. 7 Kriteria penelitian terhadap koefisien α <i>Cronbach</i>	48
Tabel 3. 8 Case Processing Summary Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 3. 9 Reliability Statistics Lingkungan Kerja	49
Tabel 3. 10 Reliability Statistics Stres Kerja	50
Tabel 3.11 Reliability Statistics Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 3. 12 Interpretasi Hasil	52
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Pencahayaan Yang Cukup Dalam Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Cahaya Cukup Akan Membuat Lingkungan Menjadi Nyaman Dalam Lingkungan Kerja.....	65
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Terjadi Komunikasi Yang Efektif Antar Sesama Karyawan	66
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Merupakan Kunci Kerja Sama Tim Yang Baik Dalam Tercapainya Sebuah Target Pada Perusahaan	66
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan di Lingkungan Pekerjaan Harus Diminimalisir Sedemikian Rupa Agar Tidak Mengganggu Karyawan Saat Bekerja	67
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan Pada Ruang Kerja Dapat Diminimalisir Sesuai Yang Di Inginkan Perusahaan Sehingga Tidak Timbul Kesalahan Dalam Bekerja.....	68
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Ruangan Selalu Bersih Pada Tempat Kerja Karyawan	69

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Yang Memadai Untuk Karyawan	69
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Baik Dengan Karyawan Lain Dan Atasan.....	70
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Meja Dan Kursi Tersusun Rapih Sehingga Meningkatkan Kinerja Karyawan	71
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Peralatan Kerja Yang Tersusun Rapih Sehingga Membuat Produktifitas Meningkatkan.....	71
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi Udara Memadai Sehingga Membuat Karyawan Nyaman Dalam Bekerja	72
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Ada Penyegar Udara Yang Memadai Di Dalam Ruangan Sehingga Membuat Karyawan Nyaman Dalam Bekerja.....	73
Tabel 4. 17 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	73
Tabel 4. 18 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	75
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Rekan Kerja Sedikit Membutuhkan Bantuan	77
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Rekan Kerja Mengaplikasikan Metode Kerja Yang Sudah Usai	77
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Rekan Kerja Butuh Pengawasan	78
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Beban Kerja Banyak Yang Sudah Diselesaikan.....	79
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Beban Kerja Diselesaikan Tiap Hari	79
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Membutuhkan Waktu Lebih Banyak Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	80
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Deadline Menyelesaikan Pekerjaan Terlalu Sempit	81
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Saya Menilai Tingkat Kesesuaian Peran Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan	82
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai Saya Menilai Tingkat Pemahaman Saya Dalam Pekerjaan Sudah Sesuai	82
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai Saya Menilai Tingkat Wewenang Dalam Pekerjaan Sudah Sesuai Peran.....	83
Tabel 4. 29 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja.....	84
Tabel 4. 30 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Stres Kerja.....	85
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Melakukan Tugas Sesuai Dengan SOP Yang Diberikan Perusahaan	87
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Membuat Jadwal Kerja Untuk Mengecek Hasil Kerja Karyawan	87
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai Manajer Melakukan Penilaian Kepada Karyawannya Yang Melakukan Presentasi.....	88

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Membuat Skema Kenaikan Penjualan Pada Perusahaan	89
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mendengarkan Arahan Yang Di Berikan Oleh Manajer	89
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas Dapat Dilihat Dari Kecepatan Kerja Setiap Pegawai	90
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Manajer Tepat Waktu.....	91
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Jadwal Yang Diberikan Manajer.....	91
Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menunjuk Bawahannya Untuk Diberikan Tugas Yang Harus Diselesaikan Sebelum Rapat Dimulai	92
Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menunjuk Bawahannya Untuk Diberikan Tugas Yang Harus Diselesaikan Sebelum Rapat Dimulai	93
Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menggunakan Uang Yang Minim Dari Perusahaan Untuk Menghasilkan Keuntungan Yang Besar.....	93
Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Melihat Hasil Penjualan Lebih Dari Yang Ditargetkan Perusahaan.....	94
Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai Efisiensi Karyawan Dapat Di Lihat Melalui Berhasil Atau Tidaknya Suatu Organisasi	95
Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengambil Peluang Yang Ada Pada Market Untuk Meningkatkan Target Perusahaan	95
Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Membangun Relasi Yang Sesuai Dengan Perusahaan Lain	96
Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mengerjakan Tugas Sesuai Dengan Waktu Yang Di Berikan.....	97
Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Datang Tepat Waktu Sesuai Yang Ditentukan Perusahaan	98
Tabel 4. 48 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pulang Tepat Waktu Sesuai Jam Yang Ditentukan.....	98
Tabel 4. 49 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Yang Tidak Mengerjakan Tugasnya Sesuai Jadwal Akan Jadi Penilaian Yang Buruk	99
Tabel 4. 50 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengikuti Jadwal Yang Diberikan Perusahaan.....	100
Tabel 4. 51 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	100
Tabel 4. 52 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	102
Tabel 4. 53 Hasil Uji Homogenitas.....	104
Tabel 4. 54 Hasil Uji Normalitas	104
Tabel 4. 55 Hasil Uji Multikolinearitas.....	105
Tabel 4. 56 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	105
Tabel 4. 57 Hasil Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	106
Tabel 4. 58 Hasil Regresi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	106

Tabel 4. 59 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	107
Tabel 4. 60 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	108
Tabel 4. 61 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan 2021-2022.....	6
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	14
Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian	36
Gambar 3.1 Kurva uji Hipotesis.....	56
Gambar 3.2 Kurva Uji Hipotesis.....	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumda BPR Bank Kota Bogor.....	58
Gambar 4.2 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Gambar 4.3 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Usia	63
Gambar 4.4 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Gambar 4. 5 Kurva Hasil Uji Simultan	108
Gambar 4. 6 Kurva Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja	110
Gambar 4. 7 Kurva Hasil Uji Parsial Komitmen Organisasi	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	122
Lampiran 2 Kodingan Variabel Penelitian.....	127
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya Menurut Mangkunegara (2017) Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan yang setiap individunya memiliki peran dan fungsi masing masing.

Sumber daya manusia mencakup usaha untuk mengangkat kemajuan perusahaan tersebut, kepuasan karyawan, dan mematuhi ketentuan – ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Sebagai aset perusahaan, sumber daya manusia harus dapat di Kelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya yang baik, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa depan. Oleh karena itu sumber daya manusia berpengaruh besar pada perusahaan dan sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi dan kompetisi manusia yang ada dalam perusahaan dan merupakan modal dasar perusahaan untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang di harapkan untuk dapat berprestasi sebaik mungkin dan dapat memberikan kontribusi yang optimal. Karyawan sebagai modal utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk mendapatkan produktivitas perusahaan secara maksimal, perusahaan harus memperhatikan efektivitas perusahaan secara maksimal, perusahaan harus memperhatikan efektifitas karyawan, meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi suatu perusahaan.

Perusahaan yang memiliki fasilitas yang lengkap, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, agar karyawan tetap bekerja dengan produktif karyawan perlu di kelola dengan baik. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang telah dicapai dalam melaksanakan tugasnya secara kualitas atau kuantitas sesuai dengan target yang telah ditentukan untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan sangat berdampak pada keuntungan perusahaan sehingga perusahaan perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah

perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan ke efektifan dan efisiensi perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih optimal dalam bekerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Untuk itu demi kelancaran dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif seperti tata ruang kantor yang memadai. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang di berikan oleh atasan. Berdasarkan model teori yang digunakan oleh Colquitt (2018) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor lain selain lingkungan kerja diantaranya adalah stress kerja. Stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku.

Stress kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan maupun lingkungan kerja yang tidak memadai. Stress kerja di timbulkan dari berbagai hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman. Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stress kerja. Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas sehingga kinerja karyawan menjadi tidak efektif. Menurut Salleh dan Bakar (2018) stress kerja adalah perasaan yang melambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan, atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaan.

Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat terhambat oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja dan stress kerja. Dalam hal ini, kinerja berkaitan erat oleh lingkungan kerja dan stress kerja. Semakin tinggi stress kerja yang diterima oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada kualitas kinerjanya dan menimbulkan turunnya performa kinerja karyawan dimana manajer menuntut karyawan untuk

mencapai target dan setiap kegiatan yang dilakukan karyawan terpantau oleh CCTV sehingga karyawan merasa tidak bebas dalam bekerja yang menimbulkan tekanan. Demikian juga dengan fenomena yang terjadi pada Bank Perumda BPR Kota Bogor. Tata letak meja yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaan. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung lebih sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari karyawan yang malah menghabiskan waktu bekerjanya dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut.

Bank Perumda BPR Kota Bogor adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penghimpunan dana dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka, menyalurkan dana dalam bentuk kredit yang terdiri dari kredit konsumsi, kredit investasi dan kredit modal kerja serta payment point yang meliputi pembayaran rekening air PDAM Tirta pakuan kota Bogor, rekening listrik PLN, rekening telepon PT. Telkom dan pembayaran pajak bumi dan bangunan pedesaan dan perkotaan dikota Bogor. Bank Perumda BPR Kota Bogor ini berlokasi di jalan R.E Martadinata no 45 Kota Bogor. Sebagai salah satu perusahaan yang memiliki banyak konsumen, tentunya perusahaan ini tidak lepas dari padatnya kegiatan perusahaan karena perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Padatnya kegiatan yang dilakukan perusahaan bergantung kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, Berikut daftar jumlah karyawan pada Bank BPR Kota Bogor tahun 2022.

Tabel 1.1 Daftar jumlah karyawan pada Bank BPR kota Bogor Tahun 2022

No	Divisi/Bagian Kerja	Jumlah
1	Audit Internal	2
2	Satuan Kerja Kepatuhan dan Manajemen Resiko	3
4	Kredit	38
5	Umum dan SDM	10
6	Pelaporan dan Teknologi Informasi	3
Jumlah karyawan		56

Sumber : HRD Bank BPR Kota Bogor (Tahun 2022)

Banyaknya permintaan konsumen membuat karyawan harus cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas sehingga permintaan konsumen terpenuhi tepat waktu. Inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe tipe dasar stress kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Karyawan atau individu kemudian sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Stress kerja dengan taraf tertentu akan mampu meningkatkan kinerja karyawan

namun bila dibiarkan berlarut larut dapat menurunkan kinerja seseorang. Berikut adalah standar nilai kerja karyawan pada bank BPR Kota bogor

Tabel 1.2 Standar Nilai Kerja Karyawan pada Bank BPR Kota Bogor

No	Nilai	Katagori
1	91-100	Sangat baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	0-50	Buruk

Sumber : Data Standar Nilai Kerja Karyawan Bank BPR Kota Bogor (Tahun 2022)

Berdasarkan tabel 1.2 kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika nilai kerja karyawan berada pada nilai 76-90 dan sangat baik pada nilai 91-100. Berikut adalah unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pada bank BPR kota Bogor

Tabel 1.3 Unsur Unsur Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BPR Kota Bogor

No	Penilaian Kerja	Bobot (%)
1	kualitas	25
2	kuantitas	25
3	Efektivitas	25
4	Ketepatan waktu	25
Total		100

Sumber HRD Bank BPR Kota Bogor (Tahun 2022)

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa unsur unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu yang diberi bobot 25%.

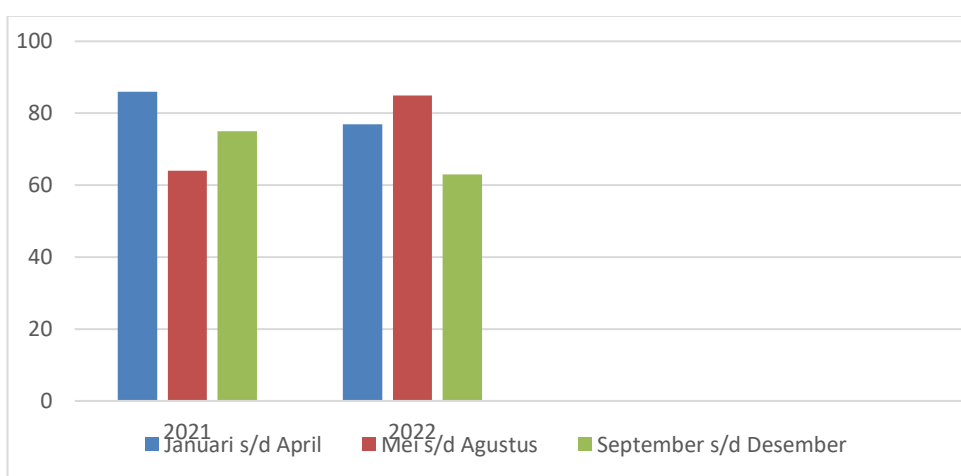
Adapun jika dilihat berdasarkan data penilaian kerja yang diberikan Bank BPR Kota Bogor, perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan sebanyak 3 kali dalam 1 tahun. Berikut adalah data hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada Bank BPR Kota Bogor tahun 2021- 2022.

Tabel 1.4 Data Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan 2021-2022

Tahun 2021			
Bulan	Skor rata rata	Hasil harapan	Keterangan
Januari s/d April	86	90	Baik
Mei s/d Agustus	64	90	Kurang
September s/d Desember	75	90	Cukup
Total Rata - Rata	77	90	Baik
Tahun 2022			
Bulan	Skor rata rata	Hasil harapan	Keterangan
Januari s/d April	77	90	Baik
Mei s/d Agustus	85	90	Baik
September s/d Desember	63	90	Kurang
Total Rata - Rata	75	90	Cukup

Sumber : HRD Bank BPR Kota Bogor (tahun 2022).

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 di peroleh nilai rata-rata 77 dan berada pada kategori baik, walaupun dalam kategori baik nilai tersebut masih jauh dari nilai harapan perusahaan yaitu dengan nilai 90, lalu pada tahun 2022 di peroleh nilai rata-rata 75 dan berada pada kategori cukup hal tersebut dapat diketahui bahwa terjadi penurunan pada tahun 2022. Maka dari itu sebagai pimpinan perlu adanya tindakan lanjut dari atasan untuk lebih mengawasi kinerja karyawan serta memperhatikan karyawannya agar penilaian kinerja karyawan tidak terus mengalami penurunan dan pimpinan juga perlu melakukan evaluasi agar tercapainya angka penilaian kinerja yang diharapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 90.



Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan 2021-2022.

Berdasarkan wawancara informal kepada beberapa karyawan, karyawan mengaku lingkungan kerja yang sangat sempit dengan keterbatasan ruang dan pegawai yang sedikit membuat beban kerja bertambah dan mengakibatkan stress kerja lebih diberikan oleh konsumen. Berikut adalah data hasil pra kuesioner tentang lingkungan kerja karyawan pada Bank BPR Kota Bogor

Tabel 1.5 Data Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja pada Bank BPR Kota Bogor

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban				
			Kurang Baik	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Pencahayaan yang cukup dalam lingkungan kerja	20 orang	2	4	7	6	1

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban				
			Kurang Baik	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
2	Sesama pegawai harus berkomunikasi yang efektif agar tidak terjadi salah informasi dalam mengerjakan tugas.	20 orang	2	5	3	4	6
3	Kenyamanan merupakan bagian pendorong dalam suatu kegiatan di lingkungan pekerjaan	20 orang	1	7	7	3	2
4	Area dengan tata letak yang baik akan menciptakan efisiensi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang tinggi	20 orang	2	6	2	5	5
5	Ruangan dengan sirkulasi udara yang baik akan memberikan efek positif bagi karyawannya	20 orang	4	2	6	7	1

Sumber: Jawaban Pra Survey Karyawan Bank BPR Kota Bogor

Dapat dilihat dari tabel 1.5 diatas menjelaskan bahwa data diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam ruang lingkup bank BPR kota Bogor masih belum memadai sehingga membuat karyawan merasa kurang optimal dalam mengerjakan tugasnya sehari hari sehingga lingkungan kerja belum maksimal sesuai dengan yang karyawan harapkan hal tersebut di khawatirkan akan membuat peningkatan stress kerja pada karyawan maka dari itu penulis menyebarkan prasurvey mengenai stress kerja kepada 20 karyawan bank BPR Kota bogor.

Tabel 1.6 Data Hasil Pra Survey Stress Kerja pada Bank BPR Kota Bogor

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban				
			Kurang Baik	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	stress kerja terus menerus akan kehilangan fokus	20 orang	7	6	2	2	3
2	Seseorang mengalami perubahan emosi disebabkan masalah pribadi	20 orang	6	6	2	4	2
3	Tuntutan tugas kewajiban yang diberikan perusahaan kepada karyawannya	20 orang	1	4	6	2	7
4	Kewajiban serta tanggung jawab pada karyawan berbeda beda sesuai dengan porsinya masing masing	20 orang	4	0	7	2	7
5	adanya kesenjangan yang sering kali terlalu lebar antara banyaknya kebutuhan	20 orang	7	7	2	1	3

Sumber: Jawaban Pra Survey Karyawan Bank BPR Kota Bogor

Tabel 1.6 diatas menunjukkan bahwa karyawan mengalami stress kerja dalam hal tersebut karyawan mengalami stress terus menerus sehingga adanya kendala mental, lonjakan emosional kurang baik serta adanya kesenjangan ekonomi menyebabkan stress pada karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel pengaruh lingkungan kerja, stres kerja pada kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor sehingga penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perumda BPR Kota Bogor”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang Penelitian maka dapat ditarik identifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya lingkungan kerja yang di harapkan oleh karyawan
2. Terdapat stress kerja pada beberapa karyawan bank BPR Kota bogor
3. Belum tercapainya penilaian kinerja yang di harapkan dan Menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan bank BPR kota bogor

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian dan perumusan masalah, maka perumusan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor?
2. Apakah stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor?
3. Apakah lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BPR Kota Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilaksanakannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel X1, dan stress kerja sebagai variabel X2, kinerja karyawan sebagai variabel Y yang terdapat pada Bank Perumda BPR Kota Bogor. Serta hubungan antara ke 3 variabel tersebut.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja pada kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja pada kinerja karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi ataupun perusahaan mengenai pentingnya lingkungan kerja dan stress kerja

pada perusahaan agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan akademis sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan, serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja dapat menurunkan kinerja karyawan bagi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berarti bagi suatu industri atau organisasi dalam mengelola, mengendalikan, serta menggunakan karyawan sehingga dapat berperan secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menanggulangi berbagai macam permasalahan pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer serta tenaga kerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan organisasi ataupun industri demi menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, manajer harus menjamin jika industri ataupun organisasi mempunyai tenaga kerja yang sesuai ditempat kerja, serta mempunyai keahlian untuk menuntaskan tugas – tugas yang akan membantu industri tersebut menggapai sarana - sarana secara totalitas dengan efisien serta efektif. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Dessler (2015) *“Human resource management is process of acquiring and compensating employees, and of attending to their labor relationship, health and safety, and fairness concerns”* (Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan)

Boxall and Purcel (2016) *“HRM then is the process through which management builds the workforce and tries to create the human performances that the organization needs”* (HRM kemudian adalah proses di mana manajemen membangun tenaga kerja dan mencoba menciptakan kinerja manusia yang dibutuhkan organisasi).

Menurut Sutrisno (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantuterwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut ajar (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu sumber daya manusia merupakan aset dari sebuah perusahaan, memiliki efektifitas dan efisiensi yang di gunakan secara maksimal sehingga tercapainya target bersama dan karyawan dalam mendapatkan keuntungan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021), fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian

1. Perencanaan, merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan, kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian, kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan, proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
6. Pengembangan, proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan,
7. Kompensasi, pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan
8. Pengintegrasian, kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, Fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal
11. Pemberhentian, Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian tersebut terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Yang dimana fungsi manajemen sumber

daya manusia tersebut sangat berkaitan satu sama lain agar membantu kegiatan yang ada dalam perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2018) tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Menurut Ardian (2020) Tujuan manajemen sumber daya manusia mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Shafira (2020) Tujuan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Sinambela (2019:13) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sasaran merupakan titik puncak dan tindakan yang perlu untuk dievaluasi. Sasaran sumber daya manusia tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga menetralkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat dan orang lain. Terdapat empat sasaran manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Sasaran Organisasi

Sasaran untuk mengenali manajemen sumber daya manusia dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi.

b. Sasaran Fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada level yang cocok untuk kebutuhan organisasi meliputi : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran Sosial

Sasaran yang selalu tanggap dan etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan hukum dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi pegawai

Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan pribadi yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, departemen sumber daya manusia membantu pemimpin untuk mendapatkan, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan.

3. Tujuan Kemasyarakatan (sosial)

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat serta meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi.

4. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan tertentu.

5. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi.

Kesimpulan dari para ahli diatas Tujuan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu usaha dalam menangani berbagai masalah pada segala suatu usaha dalam menangani berbagai masalah pada segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan, buruh, manajer dan semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan perusahaan.

Menurut Shafira (2020) Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, selain kecakapan dan terampil juga harus mempunyai kemampuan dan kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Yudi Setiawan (2021) peranan manajemen sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan suatu perusahaan karena manusia adalah kunci dari semua persoalan yang ada di dalam perusahaan.

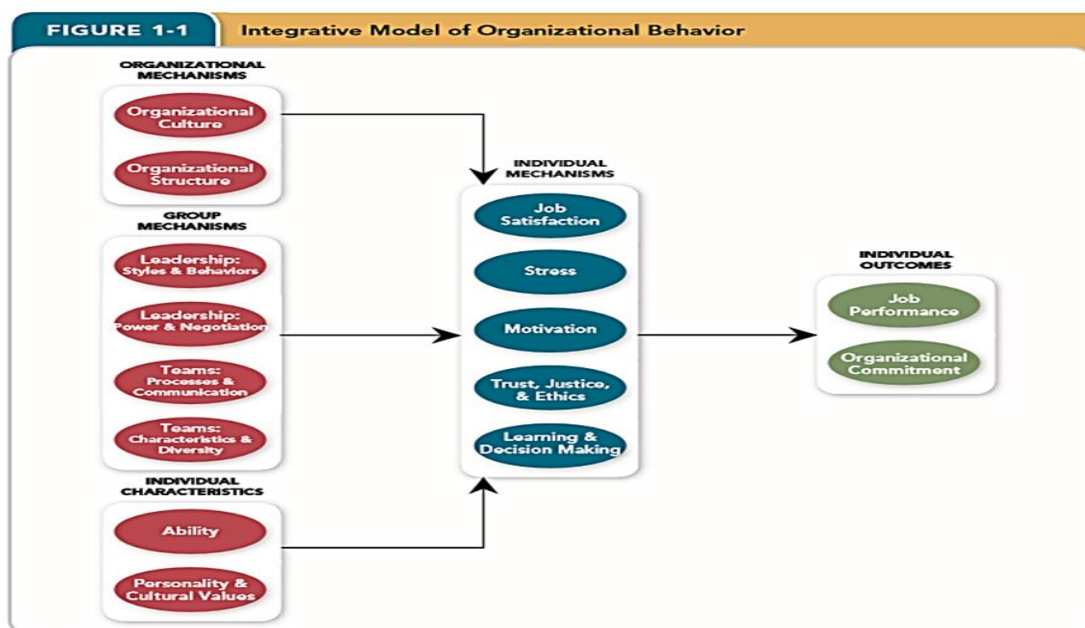
Menurut Marwansyah (2019) menyebutkan peranan manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan Kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

Menurut Sinambela (2019) menjelaskan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem *Human Resources* Manajemen terpadu melalui lima area fungsional yaitu:

1. Perencanaan, meliputi aktivitas yang menelaah apa yang dilakukan oleh sumber daya manusia, bagaimana melakukannya dan kapan dilakukan.

2. Staffing, melibatkan analisis kerja, perencanaan sumber daya manusia, recruitmen dan seleksi.
3. Pengembangan sumber daya manusia, meliputi kegiatan pembinaan dan pelatihan, perencanaan karir, pengembangan organisasi, penilaian kinerja.
4. Kompensasi dan benefit, meliputi sistem pemberian *reward* kepada karyawan yang berasaskan keadilan.
5. Keamanan dan kesehatan, meliputi perlindungan pegawai dan kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan.
6. Pegawai dan relasi kerja. Meliputi hubungan yang baik antara departemen yang membidangi sumber daya manusia dengan karyawan dan organisasi karyawan (serikat pekerja). Organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja.
7. Riset sumber daya manusia. Meliputi riset *human resources* yang menyangkut area fungsional dan lingkungan kerja. Riset ini merupakan kunci penting untuk mengembangkan karyawan menjadi produktif dan puas.

Grand theory coquitt et al (2018) menggambar mekanisme perilaku organisasi sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas ya di kembangkan kepada misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya Afandi (2018)

Kohun (1992), *defines working environment as an entirety which comprises the totality of forces, actions and other influential factors that are currently and, or potentially contending with the employee's activities and performance. Working environment is the sum of the interrelationship that exists within the employees and the environment in which the employees work.* (mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan yang terdiri dari totalitas kekuatan, tindakan, dan faktor berpengaruh lainnya yang saat ini dan, atau berpotensi bersaing dengan aktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah jumlah dari hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan di mana karyawan bekerja)

Opperman (2002) *defines working environment is a composite of three major sub environments: the technical environment, the human environment and the organizational environment.* (mendefinisikan lingkungan kerja adalah gabungan dari tiga sub lingkungan utama: lingkungan teknis, lingkungan manusia dan lingkungan organisasi)

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Fatahudin & firmansyah (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaan termasuk pengaturan pencahayaan, kontrol kebisingan, pengaruh kebersihan tempat kerja, pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Hasibuan (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan

Menurut I Komang Budiasa (2021) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

2.2.2 Tujuan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, sehingga meningkatkan produktivitas kerja akan mengalami peningkatan Sari et al (2020).

Tujuan lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Menurut Enny (2019) bahwa tujuan lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga memberikan dampak positif dalam produktivitas karyawan.

2.2.3 Bentuk – Bentuk Lingkungan Kerja

Menurut enny (2019) lingkungan kerja terbagi kedalam dua bentuk lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi kedalam dua kategori, yakni:
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan sebagainya.
2. Lingkungan kerja non fisik, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan bawahan.
 - a) Hubungan dengan rekan kerja, Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya, rekan kerja dalam satu tim dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
 - b) Hubungan atasan dengan karyawan, Hubungan ini menjelaskan bagaimana atasan membangun suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing – masing karyawan.

2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan atau pencahayaan ditempat kerja.
2. Kelembaban di tempat kerja
3. Sirkulasi udara ditempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Bau-bauan ditempat kerja
6. Tata warna ditempat kerja
7. Dekorasi ditempat kerja
8. Musik di tempat kerja
9. Keamanan di tempat kerja

Ada pun menurut Fatahudin & firmansyah (2018) Faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Pencahayaan
2. Kebisingan di tempat kerja
3. Kebersihan tempat kerja
4. Pengaturan keamanan tempat kerja

2.2.5 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut :

1. Udara
Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
2. Warna
Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat- alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
3. Pencahayaan
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
4. Suara
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator lingkungan kerja menurut Hasibuan (2018) sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan suara
4. Bau tidak sedap
5. Keamanan tempat kerja

Adapun indikator – indikator lingkungan kerja menurut I Komang Budiasa (2021) sebagai berikut:

1. Memberikan rasa aman
2. penghasilan
3. hubungan baik antara rekan kerja
4. komunikasi

5. pengendalian emosional
6. suhu udara ditempat kerja
7. luas ruangan kerja
8. tingkat kebisingan
9. kepadatan
10. kesesakan

Dari teori teori parah ahli di atas maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat beraktifitas karyawan sehari hari yang dapat mempengaruhi diri seseorang baik secara fisik maupun non fisik dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja para karyawan.

Dari pendapat para ahli dapat di simpulkan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Pencahayaan
Merupakan penggunaan cahaya yang disengaja untuk mencapai efek praktis.
2. Komunikasi antar karyawan
Merupakan kedua belah pihak yang berkomunikasi harus memiliki arti yang sama atas informasi yang disampaikan.
3. Kebisingan tempat kerja
Merupakan bunyi yang tidak diinginkan dan dapat mengganggu Kesehatan dan kenyamanan manusia yang berada pada lingkungan
4. Kenyamanan
Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.
5. Tata letak
Merupakan pengaturan dan penyusunan seluruh alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai bisa bekerja dengan nyaman, baik, bebas, dan leluasa untuk bergerak
6. Sirkulasi udara
Proses pergantian udara diruangan dengan memasukan udara dari luar dan membuang udara dari dalam

2.3 Stress Kerja

2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Reza Ismail (2022) Stress kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berfikir dengan baik.

Work stress is the result of excessive pressure from your job, which typically stems from demands that don't align with a worker's abilities, little support from managers and co-workers and little control over workload, according to the World

Health Organization. (Stres kerja adalah hasil dari tekanan berlebihan dari pekerjaan Anda, yang biasanya berasal dari tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja, sedikit dukungan dari manajer dan rekan kerja, dan sedikit kendali atas beban kerja, menurut Organisasi Kesehatan Dunia)

“Stress is a physical, mental, or emotional response to change,” says Kathleen Hall, founder and CEO of Mindful Living and The Stress Institute. (“Stres adalah respons fisik, mental, atau emosional terhadap perubahan,” kata Kathleen Hall, pendiri dan CEO Mindful Living and The Stress Institute)

Menurut Nurlela (2019) Stress merupakan ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi Kesehatan fisik manusia tersebut.

Menurut Novilia Talla (2022) Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mengakibatkan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi dan pola berpikir seseorang.

Menurut I Komang (2021) Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh terhadap fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja.

Menurut Sahat simbolon (2021) stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Lim dkk (dalam Ando, Umar, Agustina, 2017) menyatakan bahwa faktor risiko stres atau stresor adalah seperti karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kurangnya pengawasan, peran kerja, jam kerja panjang, konflik interpersonal, sumber daya yang kurang memadai, sistem penghargaan buruk, struktur atau komunikasi yang kurang dan juga adanya 24 kekerasan dalam kerja. Hal-hal yang menjadi sumber stres akan menghambat proses kerja dan produksi yang maksimal oleh individu.

Menurut Dwiyaniti (dalam Nusran, 2019) adanya dua faktor penyebab munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, hubungan dalam lingkungan pekerjaan, sedang faktor personal yaitu tipikal kepribadian, peristiwa pribadi maupun kondisi individu. Penjelasan Dwiyaniti tersebut lebih luas, yakni:

1. Tidak adanya dukungan dari lingkungan

Tidak adanya dukungan dari lingkungan yang berarti stres cenderung mudah muncul pada individu yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan. Dukungan ini bisa berupa dukungan dari lingkungan kerja yaitu rekan kerja, atasan,

pemimpin. Dukungan dari lingkungan keluarga yaitu orang tua, menantu, mertua, anak, saudara. Dukungan dari luar yaitu teman bermain atau tetangga.

2. Tidak berkesempatan berperan
Tidak berkesempatan dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor meskipun memiliki kewenangan tersebut menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja karena merasa tidak dianggap dan merasa dikucilkan.
3. Pelecehan seksual
Pelecehan seksual yakni kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan, menyentuh bagian tubuh yang paling sensitif, merayu, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya
4. Kondisi lingkungan kerja
Kondisi lingkungan kerja berupa suhu panas di lingkungan kerja, terlalu dingin, kurang cahaya atau terlalu terang, sesak secara sirkulasi udara atau sempit yang menyebabkan berkurangnya kenyamanan kerja sehingga memunculkan stres kerja.
5. Manajemen yang tidak sehat
Manajemen tidak sehat yaitu cara pemimpin memperlakukan karyawan seperti pemimpin yang terlalu sensitif, terlalu agresif, atau terlalu ambisius.
6. Tipe kepribadian seseorang
Jenis kepribadian individu menjadi salah satu faktor penyebab stres karena kepribadian yang kurang sabar dan kurang telaten lebih rawan terkena stres kerja dibanding dengan individu yang memiliki tipe kepribadian sabar dan telaten.
7. Pengalaman pribadi
Pengalaman pribadi yaitu peristiwa yang pernah dialami karyawan berimbas kepada cara individu dalam menerima tekanan dalam kerja seperti peristiwa menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis dalam menghadapi masalah (pelanggaran) hukum

Faktor – faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut Reza ismail (2022) sebagai berikut:

1. beban kerja
2. tuntutan kerjaan melebihi kemampuan
3. kebersamaan

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut Novilia Talla (2022)

1. kelebihan kerja
2. ketidaknyamanan kerja
3. tingkat kepuasan kerja rendah
4. ketiadaan otonomis

2.3.3 Indikator Stress Kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.

Indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Jafar, 2018) adalah sebagai berikut:

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

Indikator stress kerja menurut Nurlela (2019) sebagai berikut:

1. mental
Kesehatan mental merupakan kondisi batin dan watak manusia dalam keadaan normal, tentram, dan tenang, sehingga dapat menjalankan aktivitas dan menikmati kehidupan sehari hari.
2. Fisik
Kondisi saat fisik mengalami tekanan yang besar
3. emosional
suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis, psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak,
4. spiritual
merupakan kondisi yang berhubungan dengan kejiwaan rohani dan batin.
5. tekanan karena beban kerja
kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan.

Menurut Sahat simbolon (2021) indikator stress kerja sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas
Merupakan suatu tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
2. Tuntutan peran
Merupakan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi.
3. Tuntutan antar persoalan
Merupakan tekanan yang timbul dari karyawan lainnya seperti kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang kurang baik.
4. Persoalan keluarga
Merupakan segala bentuk dinamika, perilaku, dan atau pola mengganggu rumah tangga atau keluarga.
5. Persoalan ekonomi
Merupakan masalah yang muncul ketika sumber daya yang digunakan terbatas untuk memenuhi permintaan.
6. Kepribadian
Merupakan perpaduan yang utuh antara sikap, sifat, pola pikir, emosi, serta juga nilai – nilai yang mempengaruhi individu agar berbuat sesuatu yang benar.

Menurut teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Stress kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami tekanan sehingga dapat menimbulkan perasaan cemas dan menurunnya konsentrasi karena faktor internal dan eksternal.

Menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dalam stress kerja sebagai berikut:

1. Mental
Kesehatan mental merupakan kondisi batin dan watak manusia dalam keadaan normal, tenang, dan tentram, sehingga dapat menjalankan aktivitas dan menikmati kehidupan sehari - hari.
2. Emosional
Suatu perasaan dan pikiran khas, suatu keadaan biologis, psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.
3. Tuntutan tugas
Merupakan suatu tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar
4. Tuntutan peran
Tuntutan peran merupakan kewajiban yang harus di penuhi oleh seseorang agar tercapainya sebuah target yang diberikan oleh perusahaan
5. Persoalan ekonomi
Persoalan ekonomi merupakan masalah yang muncul ketika sumber daya yang digunakan terbatas untuk memenuhi permintaan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil dari tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kemauan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Pegawai yang memenuhi persyaratan kerja adalah pegawai yang dianggap memiliki kemampuan, kesehatan tubuh, kecerdasan, dan pendidikan tertentu serta telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi persyaratan yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak lepas dari adanya permasalahan kinerja pegawai, maupun yang dialami.

Menurut Edison (2016) *“Performance is a result that is measured over a certain period of time based on the ability to work of employees in the company”* Kinerja merupakan suatu hasil yang diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kemampuan kerja pegawai pada perusahaan

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Priansa (2018) kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Darmadi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Wirawan (2019) Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018)

2.4.2 Penilaian Kinerja

Metode – metode penilaian kinerja yang bisa digunakan menurut Mondy dan Noe antara lain:

1. *Management by Objectives (MBO)* atau Manajemen berdasarkan Tujuan

Management by Objectives memiliki tiga tahapan yang harus dilalui mulai dari tahapan planning, monitoring, dan kemudian reviewing. Untuk lebih jelasnya, simak penjabaran dari tahapan dalam metode MBO, yaitu:

- **Planning:** Dalam tahapan pertama ini, atasan dan karyawan akan membuat sebuah rencana yang ingin dicapai bersama seperti goal apa yang ingin diraih oleh perusahaan pada tahun ini. Rencana tersebut yang nantinya akan dipecah menjadi apa saja yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mencapai goal
- **Monitoring:** Setelah adanya sebuah rencana, maka tahapan selanjutnya adalah monitoring. Tahapan ini akan dilakukan secara berkala seperti 3 bulan hingga 6 bulan sekali untuk melihat apakah performa karyawan berjalan dengan baik dalam mencapai goal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- **Reviewing:** Di tahapan terakhir, atasan dan karyawan akan melakukan tinjauan kembali untuk melihat sejauh mana kinerja karyawan selama menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang sudah dibuat bersama.

2. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)* atau Skala Penilaian Berlabuh Secara Perilaku

Metode penilaian kinerja selanjutnya adalah *Behaviorally Anchored Rating Scale* yang merupakan bentuk metode penelitian kinerja untuk melihat standar perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau melayani customer. Bentuk metode penilaian kinerja ini menggunakan sistem rating angka yang bisa diisi oleh konsumen atau klien.

3. *Human Resource (Cost) Accounting Method* atau Metode Akuntansi Sumber Daya Manusia (Biaya).

Beberapa perusahaan juga ada yang menggunakan metode *Human Resource (Cost) Accounting Method* dalam menilai kinerja karyawan. Metode penilaian ini digunakan untuk melihat perbandingan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk memberikan gaji kepada karyawan tersebut dengan seberapa besar kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan.

4. *360-Degree Feedback* atau Umpan Balik 360 Derajat

Dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan, Anda juga bisa meminta penilaian berdasarkan sudut pandang orang lain seperti rekan kerja, ketua tim, hingga manajer yang terlibat di dalam perusahaan dan pernah bekerja sama dengan karyawan tersebut. Metode penilaian kinerja ini dinamakan dengan 360-Degree Feedback.

5. *Psychological Appraisals* atau Penilaian Psikologis

Metode penilaian kinerja karyawan yang terakhir adalah *Psychological Appraisals*. Sesuai dengan namanya, metode penilaian kinerja ini melihat dari sisi psikologi karyawan untuk melihat potensi apa yang ada dalam dirinya untuk dapat dikembangkan.

Untuk dapat melakukan metode ini, Anda perlu melakukan analisis yang mendalam mengenai beberapa hal mulai dari keterampilan interpersonal karyawan tersebut, karakter kepribadiannya, hingga kemampuan kognitif maupun intelektual yang dimiliki oleh mereka. Anda bisa mendapatkan hasil analisis tersebut melalui beberapa tes, wawancara, atau bahkan diskusi tatap muka dengan karyawan yang bersangkutan untuk menggali informasi lebih dalam.

6. *Traditional Assessment* atau Penilaian Tradisional

Dalam penilaian kinerja karyawan secara tradisional, manajer atau atasan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan dengan cara pengamatan langsung. Dalam hal ini, atasan dan karyawan bertemu secara tatap muka lalu mendiskusikan terkait hasil kinerja karyawan, tugas yang telah dilaksanakan, serta target pekerjaan yang sudah dicapai.

Karyawan dengan hasil penilaian yang baik nantinya akan mendapatkan reward misalnya bonus tunjangan atau kenaikan gaji. Kelebihan dari metode satu ini adalah mudah dilakukan dan sederhana. Namun dari segi kekurangannya, *traditional assessment* bersifat sangat subjektif sebab hanya berdasarkan pengamatan dari satu pihak saja yakni atasan.

7. *Assessment Center Method* atau Metode *Assessment Center*

Metode *Assessment Center* ini menunjukkan bagaimana orang lain dapat mengamati lalu menilai karyawan serta bagaimana pengaruhnya bagi kinerja karyawan tersebut. Penilaian ini dilakukan dengan cara mengambil partisipasi dalam simulasi sosial, pengambilan keputusan, diskusi informal, pencarian fakta, serta permainan peran.

Dari pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan yang telah tercapai.

2.4.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Sanjaya (2019) kinerja seorang pegawai dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, antara lain :

1. Faktor Internal Pegawai

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh Ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misal, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut wirawan (2019) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Adapun menurut Kasmir (2018) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan dan
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan

2.4.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak instansi sebelumnya. Jika hasil yang dicapai

oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak instansi atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas Kerja

Adalah hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Menurut Afandi (2018) indikator – indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan juga aturan yang berlaku, baik secara tertulis atau pun tidak tertulis

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.

6. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai organisasi

Dari teori teori para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas

Merupakan suatu hasil yang dapat diukur dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja.

3. Efisiensi

Merupakan perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya.

4. 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

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Jeli Nata Liyas (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Lingkungan Kerja: 1. Pencahayaan Ruangan dengan Lampu 2. Warna Cat Ruangan 3. Suara Manusia, Bunyi	Analisis Regresi Sederhana	Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah 4,17 yang disepakati dan variabel kinerja karyawan sebesar 4,13 yang disepakati. $Y = 17.676 + 1.180X$, dapat dilihat konstanta 17.676. Berarti ketika lingkungan kerja

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Simpang Pasar Bawah		Peralatan, kendaraan 4. Sirkulasi udara ventilasi dan jendela 5. Ruang gerak 6. Kebersihan Indikator Kinerja Karyawan: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu		diabaikan atau nol maka kinerja karyawan adalah 17.676, sedangkan lingkungan kerja (X) pada kinerja karyawan adalah positif yang dibuktikan dari hasil $b = 1.180$ yang berarti bahwa setiap peningkatan dalam satu unit lingkungan kerja akan menjadi mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah dengan 1.180 unit. Nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah sebesar 59%. Dan Uji T dari 6,788 lebih besar dari tabel 2,037 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2	Sugandha (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT.Keong	Lingkungan kerja (X1), Stress Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Indikator (X1) Lingkungan kerja : 1. konflik antar karyawan 2. Hubungan karyawan 3. Peraturan kerja	metode penelitian adalah dengan metode deskriptif, Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan	Terdapat pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dari variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Nusantara Abadi)		4. Penerangan 5. Sirkulasi udara Stress Kerja (X2) : 1. Ketidak Cocokan pekerjaan 2. Beban Kerja 3. Target dan harapan 4. Intimidasi dan tekanan 5. Perbedaan nilai perusahaan dan karyawan Kinerja karyawan (Y) : Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Hasil, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan kerja sama.	analisis koefisien korelasi, analisis regresi berganda uji F serta uji t	positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi
3	Hendrian Yonata, Sugandha. Pengaruh Lingkungan Kerja (2021) Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo	Lingkungan kerja (X1), Stress Kerja (X2), Konflik Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator (X1) Lingkungan kerja: 1. Tata ruang 2. cahaya 3. suhu 4. kelembaban udara. Stress Kerja (X2) : 1. konflik 2. beban kerja 3. sikap pemimpin	metode penelitian dengan menggunakan Simple Random Sampling.	Secara simultan (bersama-sama) variabel bebas (lingkungan kerja, stress kerja dan konflik kerja) mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trunojoyo Sumber Listrindo.

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<p>4.waktu untuk melakukan pekerjaan</p> <p>Konflik Kerja (X3):</p> <p>Kontroversi,lelah mental dalam bekerja,ketegangan masalah pribadi,visi yang berbeda,perbedaan dalam menentukan solusi.</p> <p>Kinerja karyawan (Y) :</p> <p>Jumlah yang dikerjakan,ketepatan waktu,kualitas kerja yang dihasilkan,kehadiran,kemampuan kerjasama</p>		
4	<p>Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasasi.Yudi Prasetya Putra. (2021) Pengaruh Lingkungan kerja,Stess Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus UMKM Buah Baru)</p>	<p>Lingkungan kerja (X1), Stress Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Indikator (X1) Lingkungan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. konflik antar karyawan 2.Hubungan karyawan 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara <p>Stress Kerja (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidak Cocokan pekerjaan 	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus</p>	<p>Secara simultan variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			2. Beban Kerja 3. Target dan harapan 4. Intimidasi dan tekanan 5. Perbedaan nilai perusahaan dan karyawan Motivasi Kerja (X3) : Balas jasa, Kondisi kerja,fasilitas kerja,presntasi kerja, pengakuan dari atasan Kinerja Karyawan (Y): Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu.		
5	Denis Eka Nurvianti (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja non Fisik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri)	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stress Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Gaya Kepemimpinan (X1) : kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan, mengedalikan emosi. Lingkungan Kerja (X2) : Tata ruang, cahaya ,suhu ,kelembaban udara. Stress Kerja (X3) : . Ketidak Cocokan pekerjaan, Beban	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis.	Hasil penelitian ini diperoleh bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kerja, Target dan harapan, Intimidasi dan tekanan, Perbedaan nilai perusahaan dan karyawan Kinerja karyawan (Y) : Efektif , Efisien, Kualitas, Ketepatan Waktu, Produktivitas.		
6	Ni Nyoman Sudiyani, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri, Mahayanti Fitriandari. (2022) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Jaya.	Lingkungan kerja (X1), Stress Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Indikator (X1) Lingkungan kerja: Tata ruang, cahaya, suhu, kelembaban udara. Stress Kerja (X2) : Konflik, beban kerja, sikap pemimpin, waktu untuk melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan (Y) : kualitas kerja yang dihasilkan, kehadiran, kemampuan kerjasama	Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019), model konseptual tentang Bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerja sama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Sebaliknya, bila karyawan di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis kelompok kerja, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan tidak optimal. Dari penelitian sebelumnya Menurut Supriaddin (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaannya agar lebih optimal.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Pada stress rendah atau tidak ada pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu. Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih yang dilakukan selama ini. Stress yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu prestasi kerja. Hubungan yang menunjukkan antara stress dan kinerja karyawan disebut *model stress-kinerja karyawan*.

Dari model stress kinerja karyawan ini dapat disimpulkan beberapa point penting antara lain bila tidak ada stress, tantangan – tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress kinerja karyawan cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya alam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stress telah mencapai puncak, yaitu dicerminkan kemampuan pelaksanaan harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Adapun indikator yang digunakan oleh I Komang (2021) stress kerja dibagi menjadi:

1. Tuntutan
2. Tekanan kerja
3. Kecocokan lingkungan
4. Beban kerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan baik itu dari pemberian gaji, pemberian bebas tugas yang tidak menimbulkan stress pada karyawan. Disamping itu, karyawan juga harus diperhatikan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerja dan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja serta meningkatkan gairah bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja dan stress kerja merupakan faktor kinerja yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dimana, dalam sebuah lingkup kerja, perlu adanya ketekunan dalam bekerja dari karyawan serta perlu adanya rasa takut dan rasa patuh pada peraturan yang berlaku ataupun yang sudah ditetapkan. Dalam sebuah perusahaan, pemimpin perlu mengevaluasi kinerja karyawan dengan melakukan penilaian kinerja karyawan dengan standar aturan penilaian yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku. Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan yang telah tercapai. Demi kepentingan organisasi maupun perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam instansi terkait.

Menurut I Komang (2021) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah :

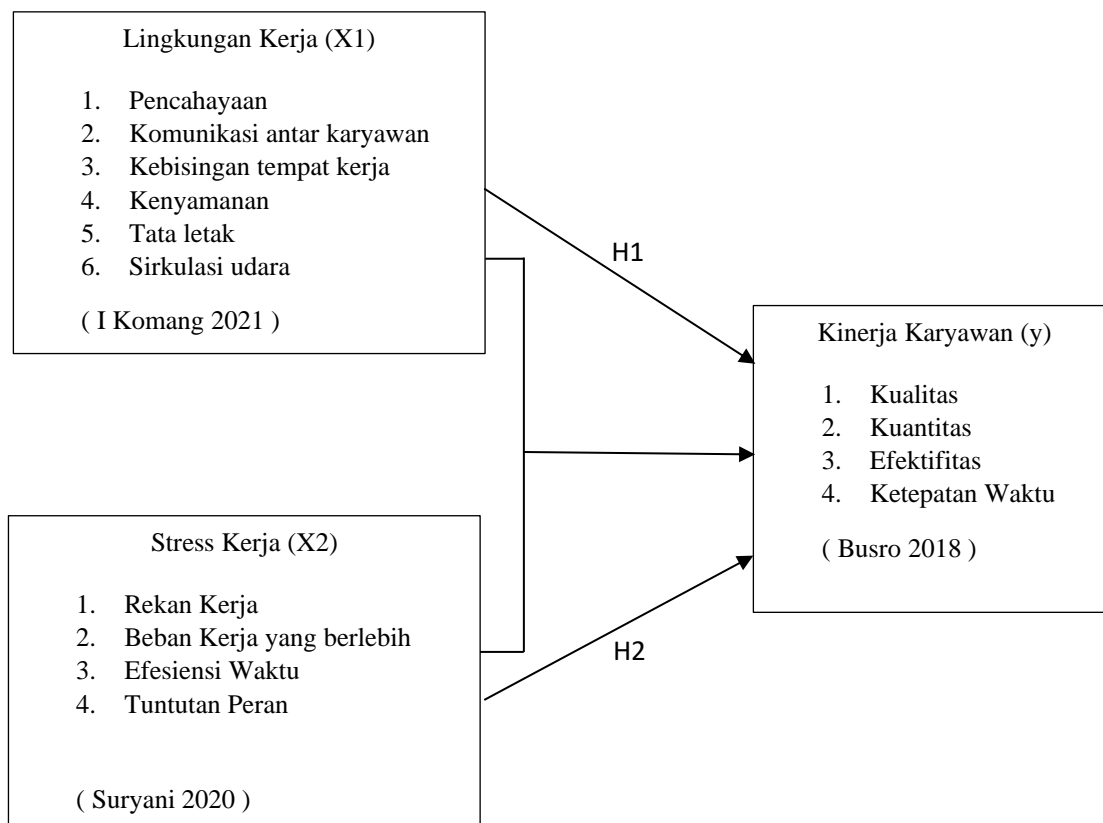
1. Motivasi,
2. Kualitas
3. Kuantitas

Lingkungan kerja dan stress kerja pada kinerja karyawan terdapat pengaruh yang saling terkait satu sama lain, serta lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu dievaluasi agar tidak adanya tekanan dalam bekerja serta tidak ada suasana yang membuat bekerja menjadi kurang nyaman terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Kota Bogor.

Sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Liana Sari, Victor V.K Lengkong, Jantje L. Sepang (2017) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan pada PT. WENANGCEMERLANG PRESS” adapun variabel-variabel penelitian yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan karyawan, dan alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dan adapun kesimpulan umumnya yaitu dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara Bersama

sama terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT.Wenang cemerlang press dengan nilai koefisien yang signifikan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti dapat membuat kolerasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2018) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dikatakan sementara karena baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasari fakta fakta yang empiris. Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor.

Hipotesis 2: Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*. Dengan mengumpulkan data dan informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif.

Metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Survey* merupakan metode yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dengan melakukan pengujian hipotesis dan survey yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala ordinal terdapat tiga variabel yang saling mempengaruhi yaitu variabel X1 (Lingkungan kerja), variabel X2 (stress kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian terdiri dari variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*Dependen*). Variabel independent yang digunakan adalah lingkungan kerja sebagai (X1), dengan indikator pencahayaan, komunikasi antar karyawan, kebisingan tempat kerja, kenyamanan, tata letak, sirkulasi udara dan stress kerja sebagai (X2), dengan indikator rekan kerja, beban kerja yang berlebihan, efisiensi waktu, tuntutan peran. Sedangkan variabel dependent yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y), dengan indikator kualitas, kuantitas, efisiensi, ketepatan waktu. Dimana tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan fakta mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber daya manusia yang di peroleh dari responden setiap individu. Individu ini merupakan karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor yang berjumlah 56 orang tidak termasuk pimpinan perusahaan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Bank Perumda BPR Kota Bogor yang berlokasi di jalan R.E Martadinata no 45 Kota Bogor. Perusahaan ini bergerak di bidang penghimpunan dana dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka, menyalurkan dana dalam bentuk kredit yang terdiri dari kredit konsumsi, kredit investasi dan kredit modal kerja serta payment point yang meliputi pembayaran

rekening air PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, rekening listrik PLN, rekening telepon PT. Telkom dan pembayaran pajak bumi dan bangunan pedesaan dan perkotaan di Kota Bogor.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Jenis data penelitian dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga dapat diperoleh melalui observasi secara langsung pada Kantor Kecamatan Lembursitu Sukabumi.
2. Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada Kantor Kecamatan Lembursitu Sukabumi.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

a) Data Primer

“Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya” Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan divisi Dana dan Jasa Layanan Bank Perumda BPR Kota Bogor.

b) Data Sekunder

“Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain atau melalui media perantara” Data sekunder diperoleh dari buku referensi, artikel, internet, landasan teori, jurnal dan dokumen – dokumen yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam Menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan Batasan operasional dari masing masing variabel penelitian. Berikut tabel Operasionalisasi Variabel:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variable	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Lingkungan kerja	pencahayaan	<p>1. Memerlukan Pencahayaan yang cukup dalam lingkungan kerja.</p> <p>2. Mendapatkan cahaya cukup akan membuat lingkungan menjadi nyaman dalam lingkungan kerja.</p>	interval
	Komunikasi antar karyawan	<p>1. Sesama pegawai harus berkomunikasi yang efektif agar tidak terjadi salah informasi dalam mengerjakan tugas.</p> <p>2. Komunikasi merupakan kunci kerja sama tim yang baik dalam tercapainya sebuah target pada perusahaan.</p>	interval
	Kebisingan tempat kerja	<p>1. Kebisingan di lingkungan pekerjaan harus diminimalisir sedemikian rupa agar tidak mengganggu karyawan saat bekerja.</p> <p>2. Kebisingan pada ruang kerja dapat diminimalisir sesuai yang di inginkan perusahaan sehingga tidak timbul kesalahan dalam bekerja.</p>	interval
	Kenyamanan	<p>1. Kenyaman merupakan bagian pendorong dalam suatu</p>	interval

Variable	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		<p>kegiatan di lingkungan pekerjaan.</p> <p>2. Kenyamanan pada lingkungan pekerjaan diperlukan untuk seorang pegawai agar tercapainya sebuah hasil yang maksimal.</p> <p>3. Berhubungan baik dengan karyawan lain dan atasan merupakan salah satu kenyamanan dalam bekerja</p>	
	Tata letak	<p>1. Tata letak berfungsi untuk meminimalisi cost perusahaan</p> <p>2. Area dengan tata letak yang baik akan menciptakan efisiensi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang tinggi.</p>	interval
	Sirkulasi udara	<p>1. Ruangan dengan sirkulasi udara yang baik akan memberikan efek positif bagi karyawannya.</p> <p>2. Ruangan yang sirkulasi udaranya sedikit dapat menyebabkan karyawan mengalami sesak napas.</p>	interval
	Rekan Kerja	<p>1. Mengalami stress kerja terus menerus akan kehilangan fokus</p> <p>2. Berpengalaman menghadapi situasi yang rumit akan terbiasa ketika menghadapi masalah yang sama.</p>	interval

Variable	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Stress kerja		3. Seseorang yang mendapat tekanan dalam bekerja akan membuat	
	Beban Kerja Berlebihan	1. Beban kerja melebihi kapasitas 2. Beban kerja tidak sesuai kemampuan kerja	interval
	Efisiensi Waktu	1. Waktu penyelesaian pekerjaan tidak memadai 2. Deadline waktu yang tidak dapat dicapai	interval
	Tuntutan peran	1. Tuntutan peran dan pekerjaan 2. Tuntutan peran dan keluarga	interval
Kinerja karyawan	kualitas	1. Melakukan tugas sesuai dengan SOP yang diberikan perusahaan. 2. Membuat jadwal kerja untuk mengecek hasil kerja karyawan. 3. manajer melakukan penilaian kepada karyawannya yang melakukan presentasi. 4. Membuat skema kenaikan penjualan pada perusahaan. 5. Mendengarkan arahan yang di berikan oleh manajer,	interval
	kuantitas	1. Kuantitas dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai. 2. Menyelesaikan tugas yang diberikan manajer tepat waktu.	interval

Variable	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		<p>3. Bekerja sesuai dengan jadwal yang diberikan manajer.</p> <p>4. Menunjuk bawahannya untuk diberikan tugas yang harus diselesaikan sebelum rapat dimulai.</p> <p>5. Membuat laporan tahunan hasil kerja karyawan sesuai jadwal yang ditentukan.</p>	
	efisiensi	<p>1. Menggunakan uang yang minim dari perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang besar.</p> <p>2. Melihat hasil penjualan lebih dari yang ditargetkan perusahaan.</p> <p>3. Efisiensi karyawan dapat dilihat melalui berhasil atau tidaknya suatu organisasi.</p> <p>4. Mengambil peluang yang ada pada market untuk meningkatkan target perusahaan.</p> <p>5. Membangun relasi yang sesuai dengan perusahaan lain.</p>	interval
	Ketepatan waktu	<p>1. Mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang di berikan.</p> <p>2. Datang tepat waktu sesuai yang ditentukan perusahaan.</p> <p>3. Pulang tepat waktu sesuai jam yang ditentukan.</p> <p>4. Karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya sesuai jadwal akan jadi penilaian yang buruk.</p>	interval

Variable	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		5. mengikuti jadwal yang diberikan perusahaan,	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Metode penarikan sampel diperlukan saat periset meneliti di perusahaan yang jumlah pegawai nya besar. untuk memilih atau menarik sampel, peneliti bisa melakukan beberapa cara, secara umum ada dua metode untuk penarikan sampel dari populasi, yaitu *probability* dan *non probability sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *Nonprobability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling* jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya berdasarkan pengertian tersebut, dalam penelitian ini jumlah populasi Bank Perumda BPR Kota Bogor adalah sebanyak 56 orang untuk memperoleh hasil penelitian yang relevan maka penulis akan melakukan penelitian terhadap populasi yang ada.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, penumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut :

a) Wawancara

Wawancara yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam melakukan wawancara penulis melakukan wawancara dengan permasalahan yang diteliti.

b) Observasi

Observasi merupakan Teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku dan sikap karyawan dalam lingkup Bank Perumda BPR Kota Bogor tersebut.

c) Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah secara tertulis, dimana peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dapat mencerminkan pendapat responden untuk semua variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Stress Kerja. Berikut adalah tabel skala *likert*.

Tabel 3.2 Skala Rating Variabel Y

Jawaban	Skor	Deskripsi Skala Penilaian
Selalu	1	Aktivitas/perilaku yang terus menerus (kontinyu) dilakukan
Sering	2	Aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan
Kadang-Kadang	3	Aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak
Pernah	4	Aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu
Tidak Pernah	5	Tidak pernah secara terus menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut

Tabel 3. 3 Skala *Likert* Variabel X1 dan X2

Jawaban	Skor	Deskripsi Skala Penilaian
Sangat Setuju	5	Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan
Setuju	4	Menyetujui hampir semua isi pernyataan
Kurang Setuju	3	Tidak menyetujui sebagian besar isi pernyataan
Tidak Setuju	2	Tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan
Sangat Tidak Setuju	1	Tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$= \frac{\text{Skala total hasil responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data – data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Bank Perumda BPR Kota Bogor.

3.7 Uji Instrumen

Uji kalibrasi instrument adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data atau instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya Tindakan suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat persamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Untuk mengukur validitas atas item – item pertanyaan pada kuesioner dari tiap – tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus kolerasi *Rank Spearman* koefisien masing – masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $\geq 0,361$, $n = 20$, $\alpha = 0,05$

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*:

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

Keterangan:

r_h = Nilai koefisien Pearson

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum XY$ = jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan *software* SPSS 26, metode yang digunakan untuk menguji validitas ini menggunakan product moment untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2), dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0.455, dengan ketentuan yaitu:

1. Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n -2 = 30 - 2 = 28 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,567	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,588	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,463	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,507	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,681	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,466	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,585	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,582	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,622	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,747	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,530	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,520	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,706	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja dengan nilai pembanding r tabel yaitu 0,361 dari 13 item pernyataan pada kuesioner diketahui bahwa seluruh item pada variabel Lingkungan Kerja valid.

2. Validitas Stres Kerja

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n -2 = 30 - 2 = 28 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,533	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,530	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,724	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n -2 = 30 - 2 = 28 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
4	0,557	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,534	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,493	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,510	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,671	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,504	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,481	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,486	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,656	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,400	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel Stres Kerja dengan nilai pembandingan r tabel yaitu 0,361 dari 13 item pernyataan pada kuesioner diketahui bahwa seluruh item pada variabel Stres Kerja valid.

3. Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n -2 = 30 - 2 = 28 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,449	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,554	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,630	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,493	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,683	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,475	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,552	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,528	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,519	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,624	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,424	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,469	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,666	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n -2 = 30 - 2 = 28 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
14	0,460	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,430	0,361	r hitung > r tabel	Valid
16	0,606	0,361	r hitung > r tabel	Valid
17	0,740	0,361	r hitung > r tabel	Valid
18	0,588	0,361	r hitung > r tabel	Valid
19	0,696	0,361	r hitung > r tabel	Valid
20	0,472	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel Kinerja Karyawan dengan nilai pembanding r tabel yaitu 0,361 dari 20 item pernyataan pada kuesioner diketahui bahwa seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan Bersama – sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha > 0,600 maka dinyatakan reliabel. Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Alpha Cronbach:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Di mana :

n = Nilai Realiabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian tiap – tiap skor

S_x^2 = Varians total

Tabel 3. 7 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Realibel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Realibel

3	$\alpha > 0,8$	Sangat Realibel
---	----------------	-----------------

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS versi 26:

1. Reliabilitas Lingkungan Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 13. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,748.

Tabel 3. 8 Case Processing Summary Lingkungan Kerja

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Tabel 3. 9 Reliability Statistics Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	13

Sumber: Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 13. Dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,748 yang berarti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

2. Reliabilitas Stres Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 13. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,667.

Tabel Case Processing Summary Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Sumber: Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Tabel 3. 10 Reliability Statistics Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.667	13

Sumber: Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 13. Dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk Stres Kerja sebesar 0,667 yang berarti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

3. Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 20. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,855.

Tabel Case Processing Summary Kinerja Karyawan

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Sumber: Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Tabel 3.11 Reliability Statistics Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	20

Sumber: Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 20. Dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk Kinerja Karyawan sebesar 0,855 yang berarti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

3.8 Metode Pengelolaan/ Analisis Data

Setelah data diambil proses pengumpulan data, Langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X1), lingkungan kerja, variabel (X2) stress kerja, dan variabel (Y) kinerja karyawan serta hubungan dari keduanya. Berikut penjelasan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai masing – masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independent tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Berupa gambaran mengenai Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Teknik Analisa memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Adapun total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan di olah untuk mengetahui tanggapan total responden. Menurut Sugiyono (2019) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara perhitungannya adalah :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \times$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah

5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 12 Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0 – 20 %	Tidak pernah/Tidak Pernah
21 – 40 %	Tidak setuju/Pernah
41 – 60 %	Ragu-ragu/ Kadang-Kadang
61 – 80 %	Setuju/Sering
81 – 100 %	Setuju/Selalu

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent (X)* dan variabel *Dependent (Y)* yang diteliti

3.8.2 Uji Homogenitas

Uji Homogenitas Menurut (Nuryadi et al., 2017), Uji homogenitas adalah prosedur uji statistik yang dirancang untuk menunjukkan bahwa dua atau lebih kumpulan data sampel berasal dari suatu populasi memiliki varian yang sama. Sebagai dasar pengambilan keputusan uji homogenitas adalah:

1. Apabila kemungkinan nilai sig. < 0,05 maka varians dari dua atau lebih kelompok populasi atau sampel data yaitu tidak homogen.
2. Apabila kemungkinan nilai sig. > 0,05 maka varians dari dua atau lebih kelompok populasi atau sampel data yaitu homogen.

Perhitungan uji homogenitas secara manual menurut (Sugiyono, 2019), jika data normal analisis varian diperlukan pengujian homogenitas varian menggunakan uji F.

$$\frac{\text{Varian terbesar}}{\text{varian terkecil}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Jika data tidak normal maka pengujian homogenitas menggunakan uji levene dengan spss. Berikut formula manual uji levene:

$$W = \frac{(n - k) \sum_i^k = 1 n_i (Z_i - Z_{..})^2}{(K - 1) \sum_i^K = 1 \sum_{j=1}^{n_i} (z_{ij} - Z_i.)^2}$$

Keterangan:

- $\bar{Z}_{i..}$ = Average keseluruhan dari
 $Z_{ij} \bar{Z}_i.$ = Average kelompok dari Z_i
 \bar{Y}_i = Average dari kelompok ke - i
 Z_{ij} = $|Y_{ij} - \bar{Y}_i|$
 k = Banyak kelompok
 n = Jumlah kelompok

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

a) Uji Normalitas

menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *one sampel kolmogorov test*. Rumusnya sebagai berikut:

$$KD = \frac{\sqrt{n^1 + n^2}}{n^1 n^2}$$

Keterangan:

- KD = jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari
 n1 = jumlah sampel yang di peroleh
 n2 = jumlah sampel yang diharapkan

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi ganda. Tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Variabel bebas dalam regresi harus tebebas dari adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas dapat melihat dari nilai VIF: jika nilai VIF lebih kecil dari < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

3.8.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang dijadikan penelitian, maka peneliti menggunakan program SPSS *statistics* versi 26.

Dalam rangka menganalisis pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat tergantung agar sesuai dengan tujuan penelitian, maka digunakan pendekatan regresi linier sederhana. Analisis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = a + \beta^2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta atau intersep, yaitu Y pada $X_1 = X_2 = 0$

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Stress kerja

e = *Error*

β_1 = Koefisien regresi untuk mengukur pengaruh X_1 terhadap Y jika X_1 berubah (positif atau negatif)

β_2 = Koefisien regresi untuk mengukur pengaruh X_2 terhadap Y jika X_2 berubah (positif atau negatif)

3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan model untuk menerangkan variabel responden. Semakin besar nilai koefisien maka akan semakin baik variabel independen menjelaskan variabel dependen.

$$KD = rs^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

rs = Koefisien Korelasi

3.8.6 Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) secara Bersama – sama terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) pada bank perumda BPR kota Bogor. Uji F ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

n : jumlah anggota data

k : jumlah variabel independent

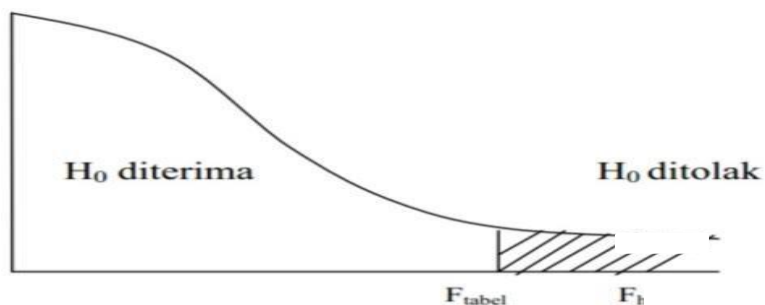
R² : koefisien determinan

Menurut Ghozali (2018), Adapun cara melakukan uji F, sebagai berikut:

1. merumuskan hipotesis untuk masing – masing kelompok
 H0 = berarti secara simultan atau Bersama – sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara X1, X2, X3 dengan Y
 H1 = berarti simultan atau Bersama – sama ada pengaruh yang signifikan antara X1, X2, X3, dengan Y
2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
3. membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan F yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria:
 - a. Nilai signifikan $F < 0,05$ berarti H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Nilai signifikan $F > 0,05$ berarti H0 diterima dan H1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
4. Membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini:

artinya bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen

- b. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini artinya bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.



Gambar 3.1 Kurva uji Hipotesis

3.8.7.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t atau biasa dikenal dengan uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan setidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel dependent (X) dan variabel independent (Y), Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

Rumus Sugiono:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_h = t_{hitung}

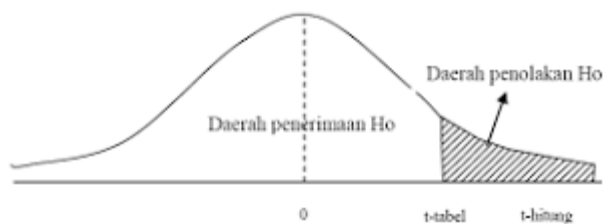
r = Koefisien Nilai Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden (data)

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan ($d.f$) = $n-k$. kesimpulan yang diambil adalah:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independent (Lingkungan Kerja dan Stress Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independent (Lingkungan Kerja dan Stress Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).



Gambar 3.2 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

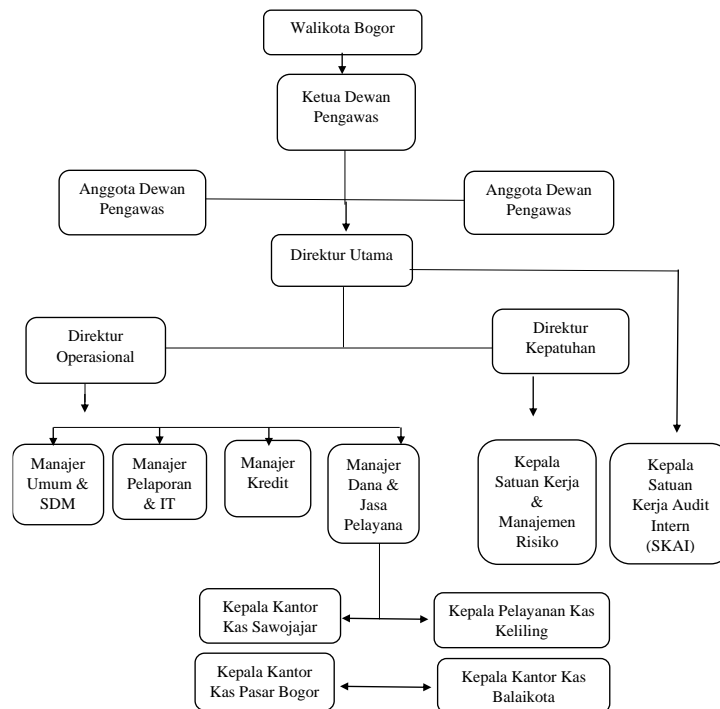
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Perumda BPR Bank Kota Bogor merupakan wujud perubahan dari Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kota Bogor. Bank Pasar diawali pada tanggal 3 Juli 1975 melalui izin usaha dari Departemen Keuangan berdasarkan Surat Keputusan yang dikeluarkan pemerintah Kota Bogor. Perusahaan mulai beroperasi dengan menggunakan nama Perusahaan Umum Daerah pada tanggal 27 November 2017 yang diresmikan secara langsung oleh Wali Kota Bogor. Saat ini Perumda BPR Bank Kota Bogor mempunyai 1 (satu) Kantor Pusat yang berlokasi di Jl. R.E. Martadinata No. 45, Bogor Tengah, Kota Bogor dibantu oleh 3 (tiga) Kantor Kas yang berlokasi di Jl. Suryakencana No. 3 lantai 4 Pasar Baru Bogor, Jl. Sawojajar No. 8 Bogor dan Komplek Perkantoran Balaikota Bogor Jl. Ir. H. Juanda No. 10 Bogor, dan dalam kegiatan operasionalnya dibantu oleh 1 (satu) unit mobil kas keliling.

4.1.1 Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan maupun organisasi, pembagian tugas dan wewenang sangat dibutuhkan demi tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya Struktur organisasi. Berikut adalah struktur organisasi di Perumda BPR Bank Kota Bogor.

a. Struktur Organisasi Perumda BPR Bank Kota Bogor



Sumber: Data Sekunder Perumda BPR Bank Kota Bogor
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumda BPR Bank Kota Bogor

b. Uraian Tugas

Uraian tugas masing-masing individu dilihat berdasarkan Struktur Organisasi di Perumda BPR Bank Kota Bogor adalah sebagai berikut:

1. Walikota Bogor
Walikota Bogor sebagai pemilik dan pendiri Perusahaan Daerah Perumda BPR Bank Kota Bogor.
2. Ketua Dewan Pengawas
Dewan pengawas memiliki tugas yaitu mengawasi dan memastikan terselenggaranya penerapan tata kelola pada setiap kegiatan usaha Perumda BPR Bank Kota Bogor dan melaksanakan tugas pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab direksi serta memberikan nasihat kepada Direksi Perumda BPR Bank Kota Bogor.
3. Direktur Utama
Direktur utama merupakan organ dalam perusahaan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh atas pengelolaan perusahaan di Perumda BPR Bank Kota Bogor untuk kepentingan dan tujuan Perumda BPR Bank Kota Bogor dan dapat mewakili Perumda BPR Bank Kota Bogor di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan daerah atau anggaran dasar.
4. Direktur Operasional
Direktur operasional memiliki tugas dalam membantu direktur utama dalam menjalankan tugas serta menyusun laporan kegiatan, direktur operasional juga memiliki tanggung jawab dalam seluruh proses operasional, pengembangan karyawan dan kualitas produk, membantu menyusun strategi agar target perusahaan bisa tercapai, melakukan pengecekan dan pengawasan kebutuhan terkait operasional perusahaan, menyusun rencana, mengambil keputusan, dan berkoordinasi dengan bagian keuangan untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan, dan melakukan pengawasan serta memastikan setiap karyawan menjalankan tugas sesuai dengan *jobdesk* nya.
5. Direktur Kepatuhan
Direktur kepatuhan memiliki tugas untuk menyusun dan merumuskan strategi budaya kepatuhan pada tiap individu, mengusulkan kebijakan kepatuhan ataupun prinsip-prinsip kepatuhan yang akan ditetapkan oleh Direksi, menetapkan sistem dan prosedur kepatuhan yang akan digunakan untuk menyusun ketentuan dan pedoman bank, memastikan bahwa seluruh kebijakan, ketentuan, sistem, dan prosedur serta kegiatan usaha yang dilakukan Bank telah sesuai dengan ketentuan Bank Indonesia dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Manajer Umum dan Sumber Daya Manusia
Membuat rencana usulan dan program kerja kegiatan rumah tangga dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka penyusunan rencana bisnis bank, menyusun kebijakan dan sistem operasional, menyusun materi perjanjian kerjasama, melaksanakan kegiatan korespondensi, membantu masalah administrasi

dan pengarsipan, melaksanakan proses pengadaan barang, bertugas membantu proses pembiayaan untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional bank, mencatat secara tepat guna dan tepat waktu dari semua kegiatan direksi, menjalin dan menjaga hubungan kemasyarakatan (*Public Relation*) dengan masyarakat atau pihak lain, bertugas menganalisis kebutuhan pegawai dan perekrutan pegawai, melakukan pemeliharaan pegawai meliputi ketenangan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja, mengatur hak cuti pegawai, dan melakukan penanganan terhadap setiap adanya pengaduan nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

7. Manajer Pelaporan dan IT

Membuat proyeksi usulan dan program kerja penghimpunan dana dan peningkatan jasa layanan bank serta pengelolaan dana, menyusun rumusan materi peraturan atau prosedur serta ketentuan internal lainnya, melakukan koordinasi dengan unit kerja lainnya yang terkait dengan bidang tugasnya, melakukan pengumpulan, pemeriksaan, analisis, pencatatan, identifikasi dalam penyusunan laporan dan pengarsipkan seluruh transaksi atau mutasi keuangan, melakukan analisa laporan transaksi atau mutasi keuangan, menyusun, membuat, menyajikan dan menyampaikan seluruh pembukuan dan pelaporan keuangan kepada otoritas perbankan atau pihak lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, mengkoordinasikan penyusunan dan penyampaian laporan lainnya selain laporan keuangan kepada otoritas perbankan atau pihak lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan bertugas menyelenggarakan pengelolaan sistem teknologi informasi meliputi.

8. Manajer Kredit

Menyusun proyeksi program kerja kegiatan perkreditan dalam rangka penyusunan rencana bisnis bank, menyusun rumusan materi peraturan sistem operasional prosedur serta ketentuan internal lainnya yang akan ditetapkan direksi, melakukan koordinasi dengan bagian atau unit kerja lainnya yang terkait dengan bidang tugasnya, mengkoordinasikan dan menyelenggarakan kegiatan proses perkreditan, dan melakukan pengawasan dalam rangka penerapan program APU-PPT.

9. Manajer Dana dan Jasa Pelayanan

Menyusun proyeksi program kerja kegiatan penghimpunan dana dan peningkatan jasa layanan bank, menyusun rumusan materi perjanjian kerjasama dan kemitraan dengan pihak lain, melakukan koordinasi dengan unit kerja lainnya yang terkait dengan bidang tugasnya, mengkoordinasikan dan menyelenggarakan kegiatan penghimpunan dana dan peningkatan jasa layanan bank, mengkoordinasikan dan menyelenggarakan kegiatan pengelolaan dana bank dan antar bank, melakukan supervisi kepada kantor kas dan pelayanan kas keliling, melakukan pengawasan dalam rangka penerapan program APU-PPT, dan melakukan pengawasan terhadap setiap adanya pengaduan nasabah, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

10. Kepala Satuan Kerja dan Manajemen Risiko

Menyusun program kerja kegiatan penghimpunan dana dan peningkatan jasa layanan bank serta pengelolaan likuiditas bank dan antar bank, menyusun kebijakan dan sistem operasional serta ketentuan internal yang akan ditetapkan direksi, melakukan koordinasi dan memberikan rekomendasi Satuan Kerja Audit Intern terkait adanya pelanggaran kepatuhan yang dilakukan oleh pegawai bank, melakukan koordinasi, rekomendasi dan sosialisasi kepada bagian unit kerja lain termasuk pegawai terkait kepatuhan terhadap peraturan Otoritas Jasa Keuangan, memantau, memahami dan mensosialisasikan setiap perkembangan peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan lain, memastikan tiap unit kerja sudah melakukan penerapan prosedur kepatuhan, melaporkan pelaksanaan fungsi kepatuhan dan adanya pelanggaran terhadap kepatuhan kepada Direktur Kepatuhan, melakukan koordinasi dengan bagian unit kerja lainnya dalam rangka melakukan analisis yuridis terhadap warkat dan/atau dokumen bank, melakukan identifikasi dan pengendalian terhadap risiko yang melekat pada kegiatan usaha dengan mengacu pada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan, melakukan kajian dan analisa terhadap semua produk dan aktivitas baru terkait dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, memantau posisi risiko secara keseluruhan, memberikan rekomendasi kepada unit kerja yang mengelola *core business* atau kepada manajemen risiko terkait penerapan manajemen risiko, menyelenggarakan dan menganalisis penerapan program APU-PPT.

11. Kepala Satuan Kerja Audit Intern (SKAI)

Menyelenggarakan aktivitas audit internal, seperti audit rutin terhadap seluruh kegiatan serta pelaksanaan tugas di semua bagian atau unit kerja, audit khusus terhadap indikasi kekeliruan atau kesalahan dalam seluruh kegiatan serta pelaksanaan tugas, audit investigatif terhadap indikasi adanya penyimpangan dan kecurangan (*fraud*), memberikan saran kepada seluruh bagian unit kerja sesuai kebijakan dan ketentuan yang berlaku terkait sistem pengendalian, pengawasan dan pemeriksaan internal.

12. Kepala Kantor Kas

Kepala kantor kas bertugas memimpin kantor kas dan bertindak atas nama direksi, melakukan pengembangan dan pemasaran baik dana dan jasa bank, melakukan sosialisasi dengan nasabah terkait produk bank, meningkatkan kualitas tim yang dipimpin untuk pencapaian target, dan bertanggung jawab penuh pada operasional di kantor cabang.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi dan Misi Perumda BPR Bank Kota Bogor adalah sebagai berikut:

Visi: Menjadi BPR terpercaya dengan citra prima dalam layanan keuangan.

Misi:

1. Berperan dalam rangka mendorong pengembangan perekonomian Kota Bogor.

2. Berperan secara maksimal sebagai sumber pendapatan asli daerah melalui pertumbuhan dan peningkatan nilai perusahaan yang berkesinambungan.
3. Memberikan pelayanan terbaik dan profesional.
4. Melaksanakan pengembangan kinerja dan usaha secara berkesinambungan.
5. Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan SDM secara berkesinambungan menuju profesionalitas, integritas dan berbudaya.

4.2 Profil Responden

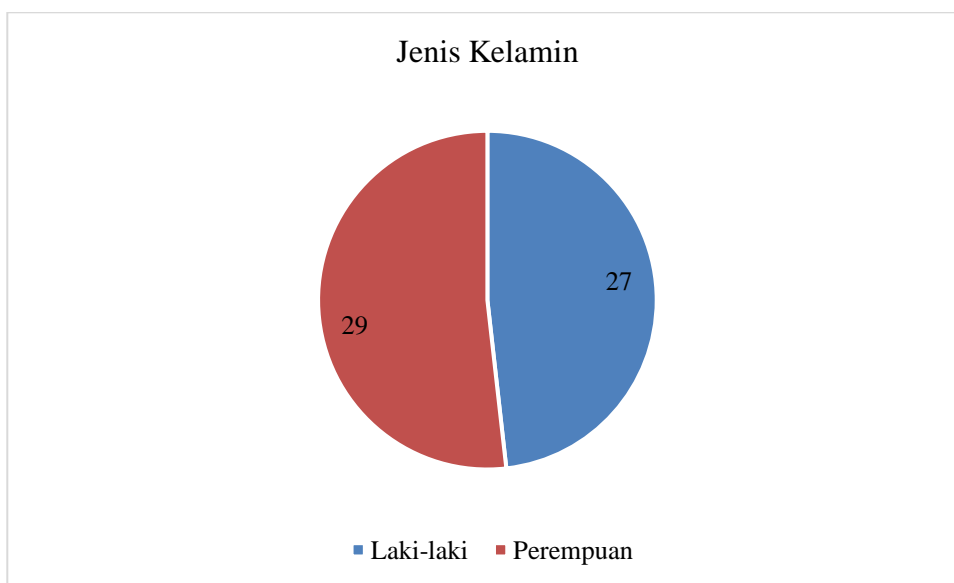
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor sebanyak 56 orang sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	27	48%
Perempuan	29	52%

Sumber: Data primer, diolah 2023



Gambar 4.2 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

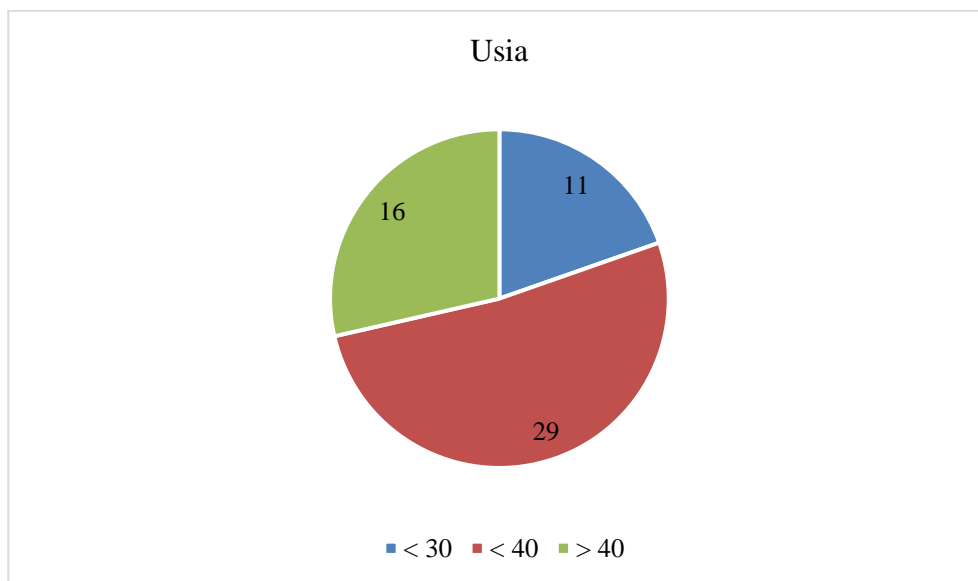
Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui jenis kelamin perempuan lebih besar dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki. Jenis kelamin Perempuan 29 karyawan dengan persentase 52% dan laki-laki 27 pegawai dengan persentase 48%.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
< 30	11	20%
30 – 40	29	52%
> 40	16	29%

Sumber: Data primer, diolah 2023



Gambar 4.3 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Usia

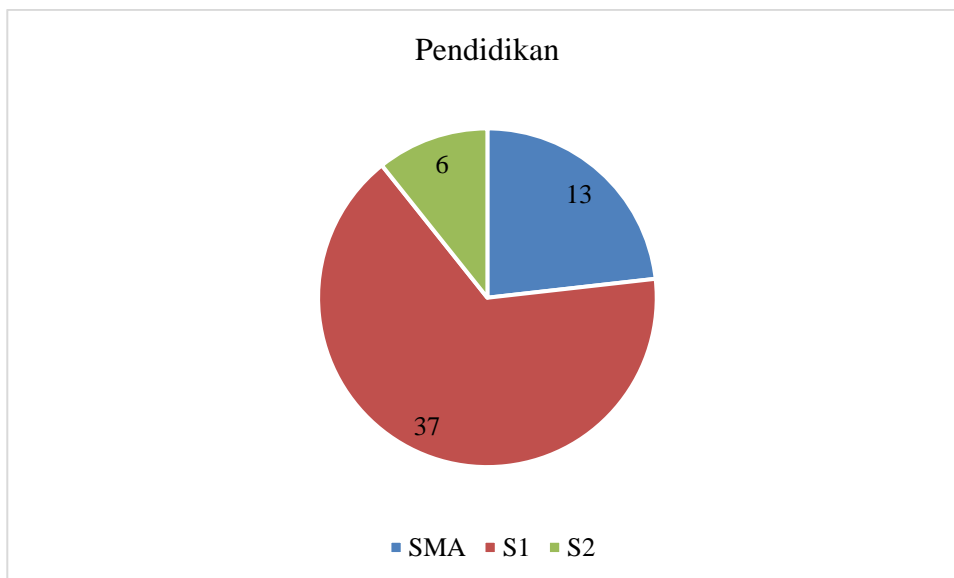
Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui Usia < 30 tahun adalah 11 karyawan dengan persentase 20%, usia 30-40 tahun adalah 29 karyawan dengan persentase 52%, usia > 40 tahun adalah 16 karyawan dengan persentase 29%.

3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMA	13	23%
S1	37	66%
S2	6	11%

Sumber: Data primer, diolah 2023



Gambar 4.4 Diagram Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

4.3 Metode Pengelolaan/Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh suatu gambaran mengenai pengaruh Lingkungan kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor.

1) Lingkungan Kerja

Berikut kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja yang terdiri dari 13 pernyataan dengan 6 indikator, dapat disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

1. Pencahayaan

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Pencahayaan Yang Cukup Dalam Lingkungan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	35	175	63%
Setuju	4	20	80	36%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Jumlah		56	256	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 35 responden (63%), Setuju sebanyak 20 responden (36%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden (2%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 256 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{256}{280} \times 100\% = 91\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pencapaian Yang Cukup Dalam Lingkungan Kerja” adalah 91% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Cahaya Cukup Akan Membuat Lingkungan Menjadi Nyaman Dalam Lingkungan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	20%
Setuju	4	45	180	80%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	235	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 responden (20%), Sering sebanyak 45 responden (80%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 235 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{235}{280} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mengenai Cahaya Cukup Akan Membuat Lingkungan Menjadi Nyaman Dalam Lingkungan Kerja” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Komunikasi Antar Karyawan

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Terjadi Komunikasi Yang Efektif Antar Sesama Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	17	85	30%
Setuju	4	37	148	66%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	2	4	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	237	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 responden (30%), Setuju sebanyak 37 responden (66%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 2 responden (4%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 237 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{237}{280} \times 100\% = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Terjadi Komunikasi Yang Efektif Antar Sesama Karyawan” adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Merupakan Kunci Kerja Sama Tim Yang Baik Dalam Tercapainya Sebuah Target Pada Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	29%
Setuju	4	38	152	68%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	238	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 responden (29%), Setuju sebanyak 38 responden (68%), Kurang Setuju sebanyak 2 responden (4%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 238 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{238}{280} \times 100\% = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Komunikasi merupakan kunci kerja sama tim yang baik dalam tercapainya sebuah target pada perusahaan” adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Kebisingan Tempat Kerja

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan di Lingkungan Pekerjaan Harus Diminimalisir Sedemikian Rupa Agar Tidak Mengganggu Karyawan Saat Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	21	105	38%
Setuju	4	35	140	63%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	245	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 21 responden (38%), Setuju sebanyak 35 responden (63%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 245 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{245}{280} \times 100\% = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kebisingan di lingkungan pekerjaan harus diminimalisir sedemikian rupa agar tidak mengganggu karyawan saat bekerja” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan Pada Ruang Kerja Dapat Diminimalisir Sesuai Yang Di Inginkan Perusahaan Sehingga Tidak Timbul Kesalahan Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	23%
Setuju	4	40	160	71%
Kurang Setuju	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	234	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 responden (23%), Setuju sebanyak 40 responden (71%), Kurang Setuju sebanyak 3 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 234 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{234}{280} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kebisingan pada ruang kerja dapat diminimalisir sesuai yang di inginkan perusahaan sehingga tidak timbul kesalahan dalam bekerja” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Kenyamanan

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Ruangan Selalu Bersih Pada Tempat Kerja Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	18%
Setuju	4	46	184	82%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	234	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 responden (18%), Setuju sebanyak 46 responden (82%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 234 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{234}{280} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Ruangan selalu bersih pada tempat kerja karyawan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Yang Memadai Untuk Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	18%
Setuju	4	45	180	80%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	233	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 responden (18%), Setuju sebanyak 45 responden

(80%), Kurang Setuju sebanyak 1 responden (2%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 233 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{233}{280} \times 100\% = 93\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Fasilitas yang memadai untuk karyawan” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Baik Dengan Karyawan Lain Dan Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	18%
Setuju	4	45	180	80%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	233	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 responden (18%), Setuju sebanyak 45 responden (80%), Kurang Setuju sebanyak 1 responden (2%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 233 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{233}{280} \times 100\% = 93\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan baik dengan karyawan lain dan atasan” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Tata Letak

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Meja Dan Kursi Tersusun Rapih Sehingga Meningkatkan Kinerja Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	23	115	41%
Setuju	4	33	132	59%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	247	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 23 responden (41%), Setuju sebanyak 33 responden (59%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 247 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{247}{280} \times 100\% = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Meja dan kursi tersusun rapih sehingga meningkatkan kinerja karyawan adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Peralatan Kerja Yang Tersusun Rapih Sehingga Membuat Produktifitas Meningkat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	14%
Setuju	4	47	188	84%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	231	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden (14%), Setuju sebanyak 47 responden

(82%), Kurang Setuju sebanyak 1 responden (2%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 231 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{231}{280} \times 100\% = 83\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Peralatan kerja yang tersusun rapih sehingga membuat produktifitas meningkat” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

6. Sirkulasi Udara

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi Udara Memadai Sehingga Membuat Karyawan Nyaman Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	17	85	30%
Setuju	4	36	144	64%
Kurang Setuju	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	238	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 responden (30%), Setuju sebanyak 36 responden (64%), Kurang Setuju sebanyak 3 responden (5%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 238 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{238}{280} \times 100\% = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Sirkulasi udara memadai sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja” adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Ada Penyegar Udara Yang Memadai Di Dalam Ruangannya Sehingga Membuat Karyawan Nyaman Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	26	130	46%
Setuju	4	30	120	54%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	250	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 26 responden (46%), Setuju sebanyak 30 responden (54%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 250 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{250}{280} \times 100\% = 89\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Ada penyegar udara yang memadai di dalam ruangannya sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja” adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 17 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Pencahayaan			
1	Pencahayaan yang cukup dalam lingkungan kerja	91%	88%

No	Lingkungan Kerja (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
2	Cahaya cukup akan membuat lingkungan menjadi nyaman dalam lingkungan kerja	84%	
Komunikasi Antar Karyawan			
3	Terjadi komunikasi yang efektif antar sesama karyawan	85%	85%
4	Komunikasi merupakan kunci kerja sama tim yang baik dalam tercapainya sebuah target pada perusahaan	85%	
Kebisingan Tempat Kerja			
5	Kebisingan di lingkungan pekerjaan harus diminimalisir sedemikian rupa agar tidak mengganggu karyawan saat bekerja	88%	86%
6	Kebisingan pada ruang kerja dapat diminimalisir sesuai yang diinginkan perusahaan sehingga tidak timbul kesalahan dalam bekerja	84%	
Kenyamanan			
7	Ruangan selalu bersih pada tempat kerja karyawan	84%	88%
8	Fasilitas yang memadai untuk karyawan	83%	
9	Hubungan baik dengan karyawan lain dan atasan	83%	
Tata Letak			
10	Meja dan kursi tersusun rapih sehingga meningkatkan kinerja karyawan	88%	85%
11	Peralatan kerja yang tersusun rapih sehingga membuat produktifitas meningkat	83%	
Sirkulasi Udara			
12	Sirkulasi udara memadai sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja	85%	87%
13	Ada penyegar udara yang memadai di dalam ruangan sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja	89%	
Rata-rata			86%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel Lingkungan Kerja yakni 86%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja pada karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor sangat sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan Setuju dari para responden mengenai indikator Pencahayaan, Komunikasi antar karyawan, Kebisingan tempat kerja, Kenyamanan, Tata letak, Sirkulasi udara. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Pencahayaan pada pernyataan “Karyawan memerlukan Pencahayaan yang cukup dalam lingkungan kerja” yaitu sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu

sebesar 83% terdapat pada indikator Tata Letak dengan pernyataan “Ruangan yang sirkulasi udaranya sedikit dapat menyebabkan karyawan mengalami sesak napas”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Lingkungan Kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X1 (Lingkungan Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

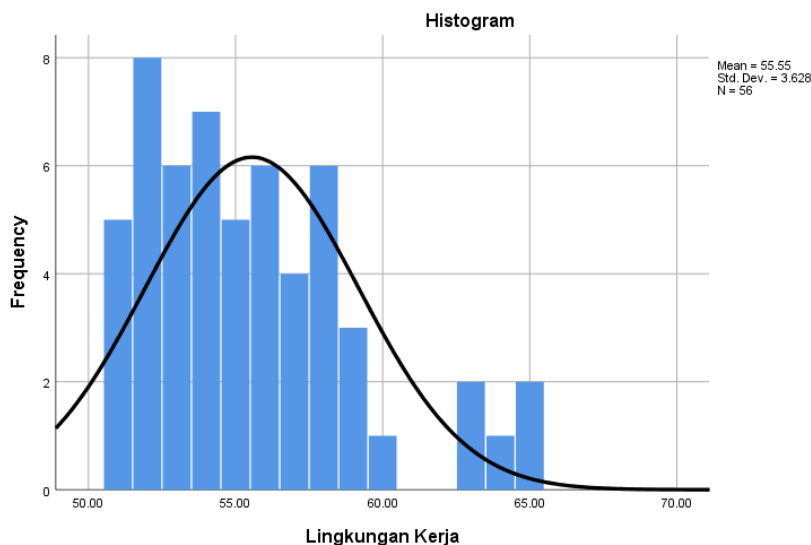
Tabel 4. 18 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	56
	Missing	0
Mean		55.5536
Std. Error of Mean		.48478
Median		55.0000
Std. Deviation		3.62777
Variance		13.161
Skewness		.974
Std. Error of Skewness		.319
Kurtosis		.568
Std. Error of Kurtosis		.628
Range		14.00
Minimum		51.00
Maximum		65.00
Sum		3111.00

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel Lingkungan Kerja adalah 51 dan data nilai terbesar nilai 65,00. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 55,55, median 55,00 dengan range 14 dan total

skor 3111. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Sumber: Data diolah SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik Lingkungan Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 65,00 dengan range 14 total skor 3111.

Untuk mengetahui Lingkungan Kerja pada Bank Perumda BPR Kota Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ Teoritis = \frac{Skor\ Terendah\ (Jumlah\ Pertanyaan) + Skor\ Tertinggi\ (Jumlah\ Pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ Teoritis = \frac{1\ (13) + 5\ (13)}{2} = 39$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata Lingkungan Kerja sebesar 55,55 dan skor rata-rata teoritis sebesar 39, skor rata-rata Lingkungan Kerja lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $55,55 > 39$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Lingkungan Kerja pada Bank Perumda BPR Kota Bogor Baik.

2) Stres Kerja

Berikut kuesioner pada variabel Stres Kerja yang terdiri dari 10 pernyataan dengan 4 indikator, dapat disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

1. Rekan Kerja

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Rekan Kerja Sedikit Membutuhkan Bantuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Tidak Setuju	5	37	185	66%
Tidak Setuju	4	18	72	32%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Setuju	2	0	0	0%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	260	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 37 responden (66%), Tidak Setuju sebanyak 18 responden (32%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 260 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{260}{385} \times 100\% = 93\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa rekan kerja sedikit membutuhkan bantuan” adalah 93% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Rekan Kerja Mengaplikasikan Metode Kerja Yang Sudah Usai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Tidak Setuju	5	12	60	21%
Tidak Setuju	4	44	176	79%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Setuju	2	0	0	0%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	236	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 12 responden (21%), Tidak Setuju sebanyak 44 responden (79%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 236 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{236}{385} \times 100\% = 93\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa rekan kerja mengaplikasikan metode kerja yang sudah usai” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Rekan Kerja Butuh Pengawasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Tidak Setuju	5	15	75	27%
Tidak Setuju	4	39	156	70%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Setuju	2	2	4	4%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	235	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 15 responden (27%), Tidak Setuju sebanyak 39 responden (70%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 2 responden (4%), dan Sangat Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 235 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{235}{385} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa rekan kerja butuh pengawasan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Beban Kerja

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Beban Kerja Banyak Yang Sudah Diselesaikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Tidak Setuju	5	21	105	38%
Tidak Setuju	4	35	140	63%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Setuju	2	0	0	0%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	245	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 21 responden (38%), Tidak Setuju sebanyak 35 responden (63%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 245 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{245}{385} \times 100\% = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa beban kerja banyak yang sudah diselesaikan” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Beban Kerja Diselesaikan Tiap Hari

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Tidak Setuju	5	19	95	34%
Tidak Setuju	4	37	148	66%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Setuju	2	0	0	0%
Sangat Setuju	1	0	0	0%

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Jumlah		56	243	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 19 responden (34%), Tidak Setuju sebanyak 37 responden (66%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 243 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{243}{385} \times 100\% = 87\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa beban kerja diselesaikan tiap hari” adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Efisiensi Waktu

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Membutuhkan Waktu Lebih Banyak Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Tidak Setuju	5	14	70	25%
Tidak Setuju	4	41	164	73%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Setuju	2	0	0	0%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	237	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 14 responden (25%), Tidak Setuju sebanyak 41 responden (73%), Kurang Setuju sebanyak 1 responden (2%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 237 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{237}{385} \times 100\% = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa membutuhkan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan” adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Deadline Menyelesaikan Pekerjaan Terlalu Sempit

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Tidak Setuju	5	14	70	25%
Tidak Setuju	4	41	164	73%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Setuju	2	0	0	0%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	237	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 14 responden (25%), Tidak Setuju sebanyak 41 responden (73%), Kurang Setuju sebanyak 1 responden (3%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 237 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{237}{385} \times 100\% = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa deadline menyelesaikan pekerjaan terlalu sempit” adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Tuntutan Peran

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Saya Menilai Tingkat Kesesuaian Peran Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Tidak Setuju	5	17	85	30%
Tidak Setuju	4	38	152	68%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Setuju	2	0	0	0%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	240	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 17 responden (30%), Tidak Setuju sebanyak 38 responden (68%), Kurang Setuju sebanyak 1 responden (2%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 240 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{240}{385} \times 100\% = 86\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menilai tingkat kesesuaian peran sudah sesuai dengan pekerjaan” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai Saya Menilai Tingkat Pemahaman Saya Dalam Pekerjaan Sudah Sesuai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Tidak Setuju	5	23	115	41%
Tidak Setuju	4	33	132	59%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Setuju	2	0	0	0%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	247	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 23 responden (41%), Tidak Setuju sebanyak 33 responden (59%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 247 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{247}{385} \times 100\% = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menilai tingkat pemahaman saya dalam pekerjaan sudah sesuai” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai Saya Menilai Tingkat Wewenang Dalam Pekerjaan Sudah Sesuai Peran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Tidak Setuju	5	17	85	30%
Tidak Setuju	4	39	156	70%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Setuju	2	0	0	0%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		56	241	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 17 responden (30%), Tidak Setuju sebanyak 39 responden (70%), Kurang Setuju sebanyak 0 responden (0%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 241 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{241}{385} \times 100\% = 86\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menilai tingkat wewenang dalam pekerjaan sudah sesuai peran” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 29 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja

No	Stres Kerja (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Rekan Kerja			
1	Saya merasa rekan kerja sedikit membutuhkan bantuan	93%	87%
2	Saya merasa rekan kerja mengaplikasikan metode kerja yang sudah usai	84%	
3	Saya merasa rekan kerja butuh pengawasan	84%	
Beban Kerja			
4	Saya merasa beban kerja banyak yang sudah diselesaikan	88%	87%
5	Saya merasa beban kerja diselesaikan tiap hari	87%	
Efisiensi Waktu			
6	Saya merasa membutuhkan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan	85%	85%
7	Saya merasa deadline menyelesaikan pekerjaan terlalu sempit	85%	
Tuntutan Peran			
9	Saya menilai tingkat kesesuaian peran sudah sesuai dengan pekerjaan	86%	87%
10	Saya menilai tingkat pemahaman saya dalam pekerjaan sudah sesuai	88%	
11	Saya menilai tingkat wewenang dalam pekerjaan sudah sesuai peran	86%	
Rata-rata			87%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel Stres Kerja yakni 87%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja pada Bank Perumda BPR Kota Bogor sangat sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan Tidak Setuju dari para responden mengenai indikator Mental, Emosional, Tuntutan Tugas, Tuntutan peran, Persoalan ekonomi. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Mental pada pernyataan “Karyawan yang mengalami stress kerja terus menerus akan kehilangan fokus” yaitu sebesar 93%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 84% terdapat pada indikator Mental juga dengan pernyataan “Karyawan yang berpengalaman menghadapi situasi yang rumit akan terbiasa ketika menghadapi masalah yang sama”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Stres Kerja

harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

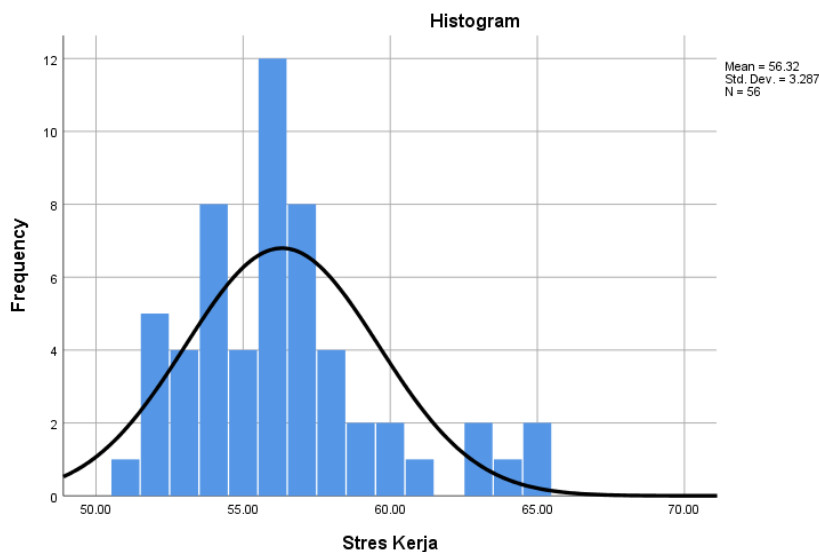
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X2 (Stres Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 30 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Stres Kerja

Statistics		
TotalX2		
N	Valid	56
	Missing	0
Mean		56.3214
Std. Error of Mean		.43923
Median		56.0000
Std. Deviation		3.28693
Variance		10.804
Skewness		.960
Std. Error of Skewness		.319
Kurtosis		.835
Std. Error of Kurtosis		.628
Range		14.00
Minimum		51.00
Maximum		65.00
Sum		3154.00

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel Stres Kerja adalah 51,00 dan data nilai terbesar nilai 65,00.



Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 56,32 median 56,00 dengan range 14 dan total skor 3154. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:

Sumber: Data diolah SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik Stres Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 56,32 dengan range 14 total skor 3154.

Untuk mengetahui Stres Kerja pada Bank Perumda BPR Kota Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ Teoritis = \frac{Skor\ Terendah\ (Jumlah\ Pertanyaan) + Skor\ Tertinggi\ (Jumlah\ Pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ Teoritis = \frac{1\ (13) + 5\ (13)}{2} = 39$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik Stres Kerja sebesar 56,32 dan skor rata-rata teoritis sebesar 39, skor rata-rata empirik Stres Kerja lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $56,32 > 39$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Stres Kerja pada Bank Perumda BPR Kota Bogor Baik.

3) Kinerja Karyawan

Berikut kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 20 pernyataan dengan 4 indikator, dapat disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

1. Kualitas

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Melakukan Tugas Seusai Dengan SOP Yang Diberikan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	7	28	13%
Kadang-kadang	3	23	69	41%
Hampir tidak pernah	2	25	50	45%
Tidak Pernah	1	1	1	2%
Jumlah		56	148	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 responden (0%), Sering sebanyak 7 responden (13%), Kadang-kadang sebanyak 23 responden (41%), Hampir tidak pernah sebanyak 25 responden (45%), dan Tidak pernah sebanyak 1 responden (2%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 148 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{148}{385} \times 100\% = 53\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan melakukan tugas seusai dengan SOP yang diberikan perusahaan” adalah 53% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Membuat Jadwal Kerja Untuk Mengecek Hasil Kerja Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	3	12	5%
Kadang-kadang	3	33	99	59%
Hampir tidak pernah	2	16	32	29%
Tidak Pernah	1	4	4	7%
Jumlah		56	147	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 responden (0%), Sering sebanyak 3 responden (5%), Kadang-kadang sebanyak 33 responden (59%), Hampir tidak pernah sebanyak 16 responden (29%), dan Tidak pernah sebanyak 4 responden (7%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{147}{385} \times 100\% = 53\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan membuat jadwal kerja untuk mengecek hasil kerja karyawan” adalah 53% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai Manajer Melakukan Penilaian Kepada Karyawannya Yang Melakukan Presentasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	2	8	4%
Kadang-kadang	3	23	69	41%
Hampir tidak pernah	2	28	56	50%
Tidak Pernah	1	3	3	5%
Jumlah		56	136	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 responden (0%), Sering sebanyak 2 responden (4%), Kadang-kadang sebanyak 23 responden (41%), Hampir tidak pernah sebanyak 28 responden (50%), dan Tidak pernah sebanyak 3 responden (5%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 136 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{136}{385} \times 100\% = 49\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Manajer melakukan penilaian kepada karyawannya yang melakukan presentasi” adalah 49% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Membuat Skema Kenaikan Penjualan Pada Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	2	10	4%
Sering	4	30	120	54%
Kadang-kadang	3	10	30	18%
Hampir tidak pernah	2	14	28	25%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		56	188	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 2 responden (4%), Sering sebanyak 30 responden (54%), Kadang-kadang sebanyak 10 responden (18%), Hampir tidak pernah sebanyak 14 responden (25%), dan Tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 188 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{188}{385} \times 100\% = 67\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan membuat skema kenaikan penjualan pada perusahaan” adalah 67% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mendengarkan Arahan Yang Di Berikan Oleh Manajer

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	3	15	5%
Sering	4	18	72	32%
Kadang-kadang	3	21	63	38%
Hampir tidak pernah	2	13	26	23%
Tidak Pernah	1	1	1	2%
Jumlah		56	177	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 3 responden (5%), Sering sebanyak 18 responden (32%), Kadang-kadang sebanyak 21 responden (38%), Hampir tidak pernah sebanyak 13 responden (23%), dan Tidak pernah sebanyak 1 responden (2%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 177 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{177}{385} \times 100\% = 63\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mendengarkan arahan yang di berikan oleh manajer” adalah 63% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

2. Kuantitas

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas Dapat Dilihat Dari Kecepatan Kerja Setiap Pegawai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	6	24	11%
Kadang-kadang	3	20	60	36%
Hampir tidak pernah	2	29	58	52%
Tidak Pernah	1	1	1	2%
Jumlah		56	143	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 responden (0%), Sering sebanyak 6 responden (11%), Kadang-kadang sebanyak 20 responden (36%), Hampir tidak pernah sebanyak 29 responden (52%), dan Tidak pernah sebanyak 1 responden (2%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 143 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{143}{385} \times 100\% = 51\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kuantitas dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai” adalah 51% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Manajer Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	1	5	2%
Sering	4	9	36	16%
Kadang-kadang	3	29	87	52%
Hampir tidak pernah	2	16	32	29%
Tidak Pernah	1	1	1	2%
Jumlah		56	161	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 1 responden (2%), Sering sebanyak 9 responden (16%), Kadang-kadang sebanyak 29 responden (52%), Hampir tidak pernah sebanyak 16 responden (29%), dan Tidak pernah sebanyak 1 responden (2%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 161 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{161}{385} \times 100\% = 62\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan manajer tepat waktu” adalah 62% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Jadwal Yang Diberikan Manajer

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	7	28	13%
Kadang-kadang	3	19	57	34%
Hampir tidak pernah	2	26	52	46%
Tidak Pernah	1	4	4	7%
Jumlah		56	141	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 responden (0%), Sering sebanyak 7 responden (13%), Kadang-kadang sebanyak 19 responden (34%), Hampir tidak pernah sebanyak 26 responden (46%), dan Tidak pernah sebanyak 4 responden (7%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 141 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{141}{385} \times 100\% = 50\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bekerja sesuai dengan jadwal yang diberikan manajer” adalah 50% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menunjuk Bawahannya Untuk Diberikan Tugas Yang Harus Diselesaikan Sebelum Rapat Dimulai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	2	8	4%
Kadang-kadang	3	34	102	61%
Hampir tidak pernah	2	17	34	30%
Tidak Pernah	1	3	3	5%
Jumlah		56	147	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 responden (0%), Sering sebanyak 2 responden (4%), Kadang-kadang sebanyak 34 responden (61%), Hampir tidak pernah sebanyak 17 responden (30%), dan Tidak pernah sebanyak 3 responden (5%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{147}{385} \times 100\% = 53\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menunjuk bawahannya untuk diberikan tugas yang harus diselesaikan sebelum rapat dimulai” adalah 53% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menunjuk Bawahannya Untuk Diberikan Tugas Yang Harus Diselesaikan Sebelum Rapat Dimulai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	2	8	4%
Kadang-kadang	3	22	66	39%
Hampir tidak pernah	2	28	56	50%
Tidak Pernah	1	4	4	7%
Jumlah		56	134	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 responden (0%), Sering sebanyak 2 responden (4%), Kadang-kadang sebanyak 22 responden (39%), Hampir tidak pernah sebanyak 28 responden (50%), dan Tidak pernah sebanyak 4 responden (7%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 134 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{134}{385} \times 100\% = 48\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan membuat laporan tahunan hasil kerja karyawan sesuai jadwal yang ditentukan” adalah 48% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

3. Efektifitas

Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menggunakan Uang Yang Minim Dari Perusahaan Untuk Menghasilkan Keuntungan Yang Besar

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	5	20	9%
Kadang-kadang	3	23	69	41%
Hampir tidak pernah	2	26	52	46%

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Tidak Pernah	1	2	2	4%
Jumlah		56	143	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 responden (0%), Sering sebanyak 5 responden (9%), Kadang-kadang sebanyak 23 responden (41%), Hampir tidak pernah sebanyak 26 responden (46%), dan Tidak pernah sebanyak 1 responden (4%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 143 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{143}{385} \times 100\% = 51\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menggunakan uang yang minim dari perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang besar” adalah 51% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Melihat Hasil Penjualan Lebih Dari Yang Ditargetkan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	3	15	5%
Sering	4	17	68	30%
Kadang-kadang	3	20	60	36%
Hampir tidak pernah	2	15	30	27%
Tidak Pernah	1	1	1	2%
Jumlah		56	174	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 3 responden (5%), Sering sebanyak 17 responden (30%), Kadang-kadang sebanyak 20 responden (36%), Hampir tidak pernah sebanyak 15 responden (27%), dan Tidak pernah sebanyak 1 responden (2%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 174 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{174}{385} \times 100\% = 62\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan melihat hasil penjualan lebih dari yang ditargetkan perusahaan” adalah 62% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai Efisiensi Karyawan Dapat Di Lihat Melalui Berhasil Atau Tidaknya Suatu Organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	1	5	2%
Sering	4	18	72	32%
Kadang-kadang	3	25	75	45%
Hampir tidak pernah	2	12	24	21%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		56	176	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 1 responden (2%), Sering sebanyak 18 responden (32%), Kadang-kadang sebanyak 25 responden (45%), Hampir tidak pernah sebanyak 25 responden (45%), dan Tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 176 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{176}{385} \times 100\% = 63\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Efisiensi karyawan dapat di lihat melalui berhasil atau tidaknya suatu organisasi” adalah 63% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengambil Peluang Yang Ada Pada Market Untuk Meningkatkan Target Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	1	5	2%
Sering	4	21	84	38%

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Kadang-kadang	3	23	69	41%
Hampir tidak pernah	2	11	22	20%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		56	180	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 1 responden (2%), Sering sebanyak 21 responden (38%), Kadang-kadang sebanyak 23 responden (41%), Hampir tidak pernah sebanyak 11 responden (20%), dan Tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 180 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{180}{385} \times 100\% = 64\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mengambil peluang yang ada pada market untuk meningkatkan target perusahaan” adalah 64% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Membangun Relasi Yang Sesuai Dengan Perusahaan Lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	3	15	5%
Sering	4	12	48	21%
Kadang-kadang	3	23	69	41%
Hampir tidak pernah	2	18	36	32%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		56	168	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 3 responden (5%), Sering sebanyak 12 responden (21%), Kadang-kadang sebanyak 23 responden (41%), Hampir tidak pernah sebanyak 18 responden (32%), dan Tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 168 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{168}{385} \times 100\% = 64\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan membangun relasi yang sesuai dengan perusahaan lain” adalah 64% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

4. Ketepatan Waktu

Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mengerjakan Tugas Sesuai Dengan Waktu Yang Di Berikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	1	5	2%
Sering	4	7	28	13%
Kadang-kadang	3	33	99	59%
Hampir tidak pernah	2	14	28	25%
Tidak Pernah	1	1	1	2%
Jumlah		56	161	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 1 responden (2%), Sering sebanyak 7 responden (13%), Kadang-kadang sebanyak 33 responden (59%), Hampir tidak pernah sebanyak 14 responden (25%), dan Tidak pernah sebanyak 1 responden (2%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 161 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{161}{385} \times 100\% = 58\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang di berikan” adalah 58% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Datang Tepat Waktu Sesuai Yang Ditentukan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	4	16	7%
Kadang-kadang	3	22	66	39%
Hampir tidak pernah	2	25	50	45%
Tidak Pernah	1	5	5	9%
Jumlah		56	137	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 responden (0%), Sering sebanyak 4 responden (7%), Kadang-kadang sebanyak 22 responden (39%), Hampir tidak pernah sebanyak 25 responden (45%), dan Tidak pernah sebanyak 5 responden (9%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{137}{385} \times 100\% = 49\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan datang tepat waktu sesuai yang ditentukan perusahaan” adalah 49% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 48 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pulang Tepat Waktu Sesuai Jam Yang Ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	3	12	5%
Kadang-kadang	3	21	63	38%
Hampir tidak pernah	2	26	52	46%
Tidak Pernah	1	6	6	11%
Jumlah		56	133	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 0 responden (0%), Sering sebanyak 3 responden (5%),

Kadang-kadang sebanyak 21 responden (38%), Hampir tidak pernah sebanyak 26 responden (46%), dan Tidak pernah sebanyak 6 responden (11%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{133}{385} \times 100\% = 48\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan pulang tepat waktu sesuai jam yang ditentukan” adalah 48% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 49 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Yang Tidak Mengerjakan Tugasanya Sesuai Jadwal Akan Jadi Penilaian Yang Buruk

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	2	10	4%
Sering	4	18	72	32%
Kadang-kadang	3	21	63	38%
Hampir tidak pernah	2	15	30	27%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		56	175	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 2 responden (4%), Sering sebanyak 18 responden (32%), Kadang-kadang sebanyak 21 responden (38%), Hampir tidak pernah sebanyak 15 responden (27%), dan Tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 175 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{175}{385} \times 100\% = 63\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya sesuai jadwal akan jadi penilaian yang buruk” adalah 63% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut

Tabel 4. 50 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengikuti Jadwal Yang Diberikan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	2	10	4%
Sering	4	22	88	39%
Kadang-kadang	3	19	57	34%
Hampir tidak pernah	2	11	22	20%
Tidak Pernah	1	2	2	4%
Jumlah		56	179	100%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Selalu sebanyak 2 responden (4%), Sering sebanyak 22 responden (39%), Kadang-kadang sebanyak 19 responden (34%), Hampir tidak pernah sebanyak 11 responden (20%), dan Tidak pernah sebanyak 2 responden (4%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 179 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{179}{385} \times 100\% = 64\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mengikuti jadwal yang diberikan perusahaan” adalah 64% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 51 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Kualitas			
1	Karyawan melakukan tugas sesuai dengan SOP yang diberikan perusahaan	53%	57%
2	Karyawan membuat jadwal kerja untuk mengecek hasil kerja karyawan	53%	
3	Manajer melakukan penilaian kepada karyawannya yang melakukan presentasi	49%	
4	Karyawan membuat skema kenaikan penjualan pada perusahaan	67%	
5	Karyawan mendengarkan arahan yang di berikan oleh manajer	63%	

No	Kinerja Karyawan (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata per Indikator
Kuantitas			
6	Kuantitas dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai	51%	52%
7	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan manajer tepat waktu	58%	
8	Karyawan bekerja sesuai dengan jadwal yang diberikan manajer	50%	
9	Karyawan menunjuk bawahannya untuk diberikan tugas yang harus diselesaikan sebelum rapat dimulai	53%	
10	Karyawan membuat laporan tahunan hasil kerja karyawan sesuai jadwal yang ditentukan	48%	
Efisiensi			
11	Karyawan menggunakan uang yang minim dari perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang besar	51%	60%
12	Karyawan melihat hasil penjualan lebih dari yang ditargetkan perusahaan	62%	
13	Efisiensi karyawan dapat di lihat melalui berhasil atau tidaknya suatu organisasi	63%	
14	Karyawan mengambil peluang yang ada pada market untuk meningkatkan target perusahaan	64%	
15	Karyawan membangun relasi yang sesuai dengan perusahaan lain	60%	
Ketepatan Waktu			
16	Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang di berikan	58%	56%
17	Karyawan datang tepat waktu sesuai yang ditentukan perusahaan	49%	
18	Karyawan pulang tepat waktu sesuai jam yang ditentukan	48%	
19	Karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya sesuai jadwal akan jadi penilaian yang buruk	63%	
20	Karyawan mengikuti jadwal yang diberikan perusahaan	64%	
Rata-rata			52%

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel Stres Kerja yakni 52%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (51%-60%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor cukup. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator Kualitas, Kuantitas, Efisiensi, Ketepatan waktu. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Efisiensi pada pernyataan "Karyawan mengambil peluang yang ada pada market untuk meningkatkan target perusahaan" yaitu sebesar 64%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 48% terdapat pada indikator Kuantitas juga dengan pernyataan "Karyawan membuat laporan

tahunan hasil kerja karyawan sesuai jadwal yang ditentukan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Kinerja Karyawan harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

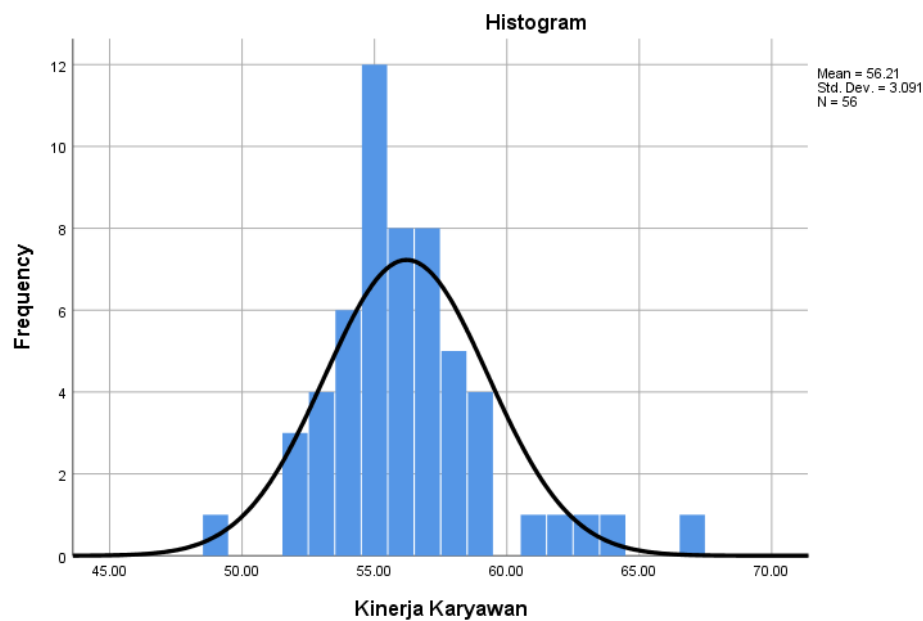
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 52 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	56
	Missing	0
Mean		56.2143
Std. Error of Mean		.41303
Median		56.0000
Std. Deviation		3.09083
Variance		9.553
Skewness		1.048
Std. Error of Skewness		.319
Kurtosis		2.499
Std. Error of Kurtosis		.628
Range		18.00
Minimum		49.00
Maximum		67.00
Sum		3148.00

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel Kinerja Karyawan adalah 49 dan data nilai terbesar nilai 67. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 56,21, median 56,00 dengan range 18 dan total skor 3148. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Sumber: Data diolah SPSS 26

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 56,21 dengan range 18 total skor 3148.

Untuk mengetahui Stres Kerja pada Bank Perumda BPR Kota Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ Teoritis = \frac{Skor\ Terendah\ (Jumlah\ Pertanyaan) + Skor\ Tertinggi\ (Jumlah\ Pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ Teoritis = \frac{1\ (13) + 5\ (13)}{2} = 39$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik Kinerja Karyawan sebesar 56,21 dan skor rata-rata teoritis sebesar 39, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $56,21 > 39$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Kinerja Karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor Baik.

4.3.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah prosedur uji statistik yang dirancang untuk menunjukkan bahwa dua atau lebih kumpulan data sampel berasal dari suatu populasi memiliki varian yang sama. Sebagai dasar pengambilan keputusan uji homogenitas adalah:

1. Apabila kemungkinan nilai sig. $< 0,05$ maka varians dari dua atau lebih kelompok populasi atau sampel data yaitu tidak homogen.

2. Apabila kemungkinan nilai sig. > 0,05 maka varians dari dua atau lebih kelompok populasi atau sampel data yaitu homogen.

Tabel 4. 53 Hasil Uji Homogenitas

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalX	Between Groups	420.789	13	32.368	4.486	.063
	Within Groups	303.050	42	7.215		
	Total	723.839	55			
TotalX2	Between Groups	356.264	13	27.405	4.837	.072
	Within Groups	237.950	42	5.665		
	Total	594.214	55			

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan standart residual diatas, diperoleh nilai signifikansi pada Lingkungan Kerja sebesar 0,63 > 0,05 dan pada Stres Kerja sebesar 0,72 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual sampel data yaitu homogen.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov test. Dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4. 54 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24721853
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.041
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
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. |

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan standart residual diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

2. Uji Mutikolinearitas

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 55 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,942	5,664		3,168	0,003		
	Lingkungan Kerja	0,371	0,105	0,436	3,532	0,001	0,655	1,526
	Stres Kerja	0,313	0,116	-0,224	2,701	0,009	0,655	1,526

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance Lingkungan Kerja yaitu $0,655 > 0,10$ serta nilai VIF $1,526 < 10,00$ dan nilai *tolerance* Stres Kerja yaitu $0,655 > 0,10$ serta nilai VIF $1,526 < 10,00$. Jadi hasil dari uji multikolinearitas pada variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang artinyaa semua variabel dapat digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menyatakan dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 4. 56 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.293	3.369		-.681	.499
	Lingkungan Kerja	.055	.063	.147	.882	.382
	Stres Kerja	.018	.069	.043	.259	.797

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas hasil uji Heteroskedastisitas diketahui Nilai Sig. Lingkungan Kerja sebesar 0,382 dimana lebih besar dari 0,05. Dan Nilai Sig. Stres Kerja sebesar 0,797 dimana lebih besar dari 0,05. Maka diartikan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 26 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 57 Hasil Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,332	5,005		5,261	0,000
	Lingkungan Kerja	0,538	0,090	0,631	5,983	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

$$Y = 26,332 + 0,538 X1$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 26,332 yang artinya apabila variabel Lingkungan Kerja tetap atau bernilai 0 maka nilai variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 26,332.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,538 artinya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,538, sehingga antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif.

Tabel 4. 58 Hasil Regresi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,017	5,834		4,288	0,000
	Stres Kerja	-0,554	0,103	-0,589	-5,357	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

$$Y = 25,017 - 0,554 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 25,017 yang artinya apabila variabel Stres Kerja Kerja tetap atau bernilai 0 maka nilai variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 26,332.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja bernilai negatif yaitu sebesar -0,554 artinya jika variabel Stres Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar -0,554, sehingga antara variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang negatif.

4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4. 59 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.451	2.28923
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS 26

Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi menggunakan rumus berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,471 \times 100\% = 47,1\%$$

Keterangan:

- Kd : Koefisien Determinasi
 R : Koefisien Korelasi yang dikuadratkan

Berdasarkan tabel dan perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa Square memiliki nilai sebesar R² = 0,471 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memberikan pengaruh sebesar 47,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.3.6 Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independent secara bersama-sama dengan variabel dependen.

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel X1, X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel X1, X2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y. Berikut cara menentukan nilai Ftabel:

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (2 ; 56-2)$$

$$F \text{ tabel} = (2 ; 54)$$

$$F\text{-Tabel } 54 = 3,1682$$

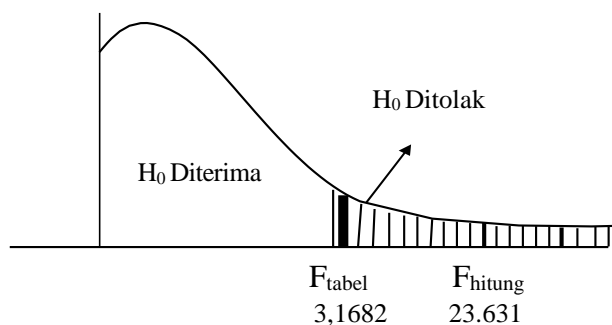
Tabel 4. 60 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.679	2	123.840	23.631	.000 ^b
	Residual	277.750	53	5.241		
	Total	525.429	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 26 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Stres Kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan diperoleh nilai $F_{hitung} 23.631 > F_{tabel} 3,1682$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima. Kurva Uji F:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)



Gambar 4. 5 Kurva Hasil Uji Simultan

2) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Kerja (Y).

Tabel 4. 61 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,942	5,664		3,168	0,003		
	Lingkungan Kerja	0,371	0,105	0,436	3,532	0,001	0,655	1,526
	Stres Kerja	0,313	0,116	-0,224	2,701	0,009	0,655	1,526

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Rumus untuk mencari nilai ttabel adalah:

$$t_{\text{tabel}} = a/2; n - k - 1$$

Keterangan: a = 0,05 (5%)

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

Jadi, $t_{\text{tabel}} = 0.05 / 2 ; 56 - 2 - 1$

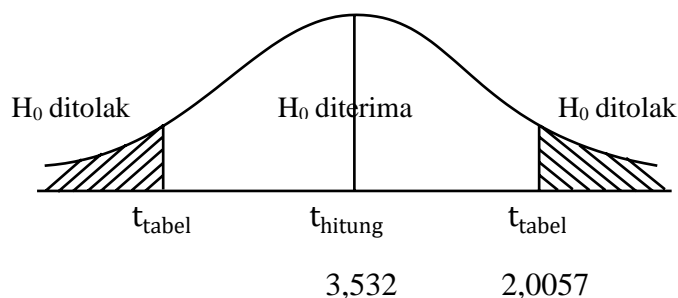
$$= 0.025 ; 53$$

Diketahui $t_{\text{tabel}} = 2,0057$

- Jika nilai thitung > ttabel pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (Berpengaruh)
- Jika nilai thitung > ttabel pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_a ditolak dan H_0 diterima (tidak berpengaruh)

1. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

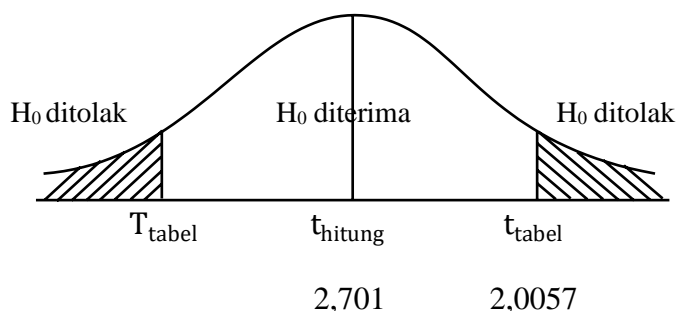
Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,532 >$ nilai t tabel $2,0057$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.



Gambar 4. 6 Kurva Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja

2. Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,701 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,0057$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.



Gambar 4. 7 Kurva Hasil Uji Parsial Stres Kerja

4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Lingkungan Kerja Pada Bank Perumda BPR Kota Bogor

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, sehingga meningkatkan produktivitas kerja akan mengalami peningkatan

Lingkungan kerja yang baik sangatlah penting di Bank Perumda BPR Kota Bogor untuk mendukung mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya lingkungan kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kinerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Lingkungan Kerja yakni 86%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%) dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator Pencahayaan, Komunikasi antar karyawan, Kebisingan tempat kerja, Kenyamanan, Tata letak, Sirkulasi udara sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja pada karyawan Bank Perumda BPR Kota Bogor sangat sangat baik.

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dilakukan perhitungan statistic linier sederhana. Nilai konstanta sebesar 26,332 yang artinya apabila variabel Lingkungan Kerja tetap atau bernilai 0 maka nilai variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 26,332. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,538 artinya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,538, sehingga antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif.

4.4.2 Stres Kerja Pada Bank Perumda BPR Kota Bogor

Stress kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berfikir dengan baik. Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Stres Kerja yakni 87%. Dimana total dari tanggapan responden tersebut pada interval (81% - 100%) dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator Mental, Emosional, Tuntutan Tugas, Tuntutan peran, Persoalan ekonomi sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja pada Bank Perumda BPR Kota Bogor sangat sangat baik.

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dilakukan perhitungan statistic linier sederhana. Nilai konstanta sebesar 25,017 yang artinya apabila variabel Stres Kerja Kerja tetap atau bernilai 0 maka nilai variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 26,332. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja bernilai negatif yaitu sebesar -0,554 artinya jika variabel Stres Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar -0,554, sehingga antara variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang negatif.

4.4.3 Kinerja Karyawan Pada Bank Perumda BPR Kota Bogor

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Peran pegawai sangat penting terhadap sukses atau tidaknya organisasi. Dalam hal ini Bank Perumda BPR Kota Bogor perlu memantau kinerja pegawainya apakah karyawannya sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah organisasi akan terus melakukan kerja sama dengan pegawai jika kinerjanya baik atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Stres Kerja yakni 52%. Dimana total dari tanggapan responden tersebut pada interval (51% - 60%) dengan banyaknya tanggapan dari para responden mengenai indikator Kualitas, Kuantitas, Efisiensi, Ketepatan waktu, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja pada Bank Perumda BPR Kota Bogor cukup.

4.4.4 Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurun dan meningkat, dalam penelitian ini menggunakan dua faktor yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja yang sesuai di sebuah organisasi akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan data diperoleh nilai Fhitung 23.631 > Ftabel 3,1682 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

Diketahui Square memiliki nilai sebesar $R^2 = 0,471$ yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memberikan pengaruh sebesar 47,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar peneltian ini yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil penelitian ini pun relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indah Liana Sari, Victor V.K Lengkong, Jantje L. Sepang (2017) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan pada PT. WENANGCEMERLANG PRESS” adapun variabel-variabel penelitian yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan karyawan, dan alat analisis yang digunakan analisis regresi linier barganda dan adapun kesimpulan umumnya

yaitu dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara Bersama sama terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Wenang cemerlang press dengan nilai koefisien yang signifikan. Maka dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan sehingga terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor.

4.4.5 Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui adanya pengaruh pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukannya perhitungan dengan statistik analisis linear berganda. Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 17,942, koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,436 berbentuk positif sehingga menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian setiap peningkatan disiplin kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja Karyawan berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja akan turun.

Variabel Lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 3,532 dan nilai signifikan sebesar 0,001 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,001 lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

4.4.6 Pengaruh Parsial Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 17,942, koefisien variabel Stres Kerja adalah sebesar -0,224 berbentuk negatif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan, dengan demikian adanya peningkatan Stres Kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika Stres Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan turun.

Variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar 2,701 dan nilai signifikan sebesar 0,009 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,009 lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan secara parsial bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis melakukan penelti pada Bank Perumda BPR Kota Bogor, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata total skor sebesar 86%. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada Bank Perumda BPR Kota Bogor dalam kategori baik. Dapat dilihat bahawa skor rata-rata terbesar terdapat pada indikator Kenyamanan yaitu sebesar 88%. Artinya bahwa ruangan selalu bersih pada tempat kerja karyawan, fasilitas yang memadai untuk karyawan, hubungan baik dengan karyawan lain dan atasan sudah baik. Adapun skor rata-rata terkecil terdapat pada indikator Komunikasi antar karyawan sebesar 85%. Artinya bahwa terjadi komunikasi yang tidak efektif antar sesama karyawan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Stres Kerja diperoleh rata-rata total skor sebesar 87%. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja pada Bank Perumda BPR Kota Bogor dalam kategori baik. Dapat dilihat bahawa skor rata-rata terbesar terdapat pada indikator Rekan Kerja yaitu sebesar 87%. Artinya bahwa rekan kerja masih banyak yang membutuhkan bantuan. Adapun skor rata-rata terkecil terdapat pada indikator Efisiensi Waktu sebesar 85%. Artinya bahwa karyawan membutuhkan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 52%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor dalam kategori cukup. Dapat dilihat bahawa skor rata-rata terbesar terdapat pada indikator Efisiensi yaitu sebesar 60%. Artinya bahwa karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor telah mengambil peluang yang ada pada market untuk meningkatkan target perusahaan. Adapun skor rata-rata terkecil terdapat pada indikator Kuantitas sebesar 52%. Artinya bahwa masih banyak karyawan yang membuat laporan tahunan hasil kerja karyawan tidak jadwal yang ditentukan.
4. Hasil analisis linier sederhana variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yaitu $Y = 26,332 + 0,538 X1$. Hasil penelitian menunjukkan analisis regresi Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh suatu regresi prediktor yaitu sebesar 0,538 diartikan jika Lingkungan Kerja berkontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor. Hal ini artinya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,538.
5. Hasil analisis linier sederhana variabel Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan, yaitu $Y = 25,017 - 0,554 X2$. Hasil penelitian menunjukkan analisis regresi Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh suatu regresi prediktor yaitu sebesar -0,554 diartikan jika Stres Kerja berkontribusi negatif terhadap Kinerja

Karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor. Hal ini artinya jika variabel Stres Kerja mengalami kenaikan maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar $-0,554$.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis mengenai pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja pada Bank Perumda BPR Kota Bogor untuk indikator Komunikasi Antar Karyawan merupakan nilai dominan terkecil yaitu sebesar 85%, dan diharapkan untuk menambah atau meningkatkan komunikasi yang efektif baik dari atasan kepada karyawan maupun komunikasi antar karyawan. Hal ini dikarenakan komunikasi merupakan kunci kerja sama tim yang baik dalam tercapainya sebuah target pada perusahaan.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Stres Kerja pada Bank Perumda BPR Kota Bogor untuk indikator Efisiensi Waktu merupakan nilai dominan terkecil yaitu sebesar 85%, dan diharapkan agar deadline menyelesaikan pekerjaan diperluas karena karyawan merasa membutuhkan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan pada Bank Perumda BPR Kota Bogor untuk indikator Kuantitas merupakan nilai dominan terkecil yaitu sebesar 52%, dan diharapkan agar karyawan bekerja sesuai dengan jadwal yang diberikan manajer dan dapat membuat laporan tahunan hasil kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
4. Penulis memberikan saran untuk peneliti selanjutnya untuk bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar Lingkungan Kerja dan Stres Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, serta memperluas jangkauan penelitian dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi,P. (2018). *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Publishing.
- Adrian, K. (2020,). Pentingnya Menerapkan Social Distancing Demi Mencegah COVID-19.
- Boxall, P. and Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan: London
- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas. Pena Persada.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. In *Practice Development in Health Care* (6th ed., Vol. 4, Issue 4).
<https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardjana, A.M. 1994. *Stres tanpa distres*. Yogyakarta: Kanisius
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Kohun, S. (1992). *Business environment*. Ibadan: University Press
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Opperman C. S. (2002). *Tropical business issues*. Partner Price Water House Coopers. *International Business Review*.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM* . Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., Ramly, Mutis, & Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.S. (2017). *Organizational Behaviour* .Jakarta

Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja Edisi Ketiga*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Edisi kedua puluh*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian Edisi Ketiga Puluh*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Jurnal :

Abdul Rachman Saleh. (2018). “Pengaruh Disiplinkerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang. Amongmakarti

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).

Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1)

Cahya A.D et all (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta) [online] Vol. 6 (2). Tersedia di : <https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=lingkungan%20kerja%20C%20stress%20kerja&sortBy=relevance> [Diakses pada 4 Desember 2022]

Diputra, Purwa A.A.D dan Surya I.B.K . (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali, *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7986-8015. Tersedia di: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p16> [Diakses pada 2 Maret 2023)

- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69-78.
- Lengkong, Christina M., (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 1(3). Tersedia di : <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p16>[Diakses pada 2 Maret 2023)
- Nurvianti D.E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri)2022 [online]Vol2(3).Tersedia di: <https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=lingkungan%20kerja%2C%20stress%20kerja&sortBy=relevance> [Diakses pada 24 Januari 2023]
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164-173.
- Sudiyani N.N et all (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja: Stress Kerja Sebagai Mediasi [online] Vol 8 (1). Tersedia di: <https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=lingkungan%20kerja%2C%20stress%20kerja&sortBy=relevance> [Diakses pada 24 Januari 2023]
- Sugandha (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI) [online] vol.17 (2). Tersedia di: <https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=lingkungan%20kerja%2C%20stress%20kerja&sortBy=relevance> [Diakses pada 07 Januari 2023]
- Yonata .H, Sugandha. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trunojoyo Sumber Listrindo. [online] vol.12 (1). Tersedia di:

<https://www.mendeley.com/search/?page=1&query=lingkungan%20kerja%20C%20stress%20kerja&sortBy=relevance> [Diakses pada 4 Desember 2022]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bima Irawan

Alamat : Bukit Cimanggu City Blok Greenland Blok
AA 12 A No 7

Tempat/Tangga Lahir : Bogor, 13 November 1998

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Otista Kota Bogor
- SMP : SMP Kosgoro
- SMA : SMA PGRI 3 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Februari 2024

Bima Irawan

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu mengisi data di bawah ini dengan cara dicentang (\checkmark) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan diri anda.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 30 tahun 31-40 tahun > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1 S2

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan yang diajukan dengan memberikan tanda checklist (\checkmark) pada setiap jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
3. Dimohon Bapak/Ibu untuk dapat mengisi semua pernyataan yang ada.
4. Pastikan bahwa jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai dengan kenyataan yang dilapangan.
5. Pernyataan yang diajukan serta jawaban yang diterima semata-mata hanya untuk tujuan penelitian.

Berilah tanda Centang (\checkmark) pada salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

- | | | | | | |
|----|-----------------|----|-----------------|------|---------------------|
| SS | : Sangat Setuju | KS | : Kurang Setuju | STS: | Sangat Tidak Setuju |
| S | : Setuju | TS | : Tidak Setuju | | |

LINGKUNGAN KERJA (Variabel X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pencahayaan						
1	Pencahayaan yang cukup dalam lingkungan kerja					
2	cahaya cukup akan membuat lingkungan menjadi nyaman dalam lingkungan kerja					
Komunikasi Antar Karyawan						
3	Terjadi komunikasi yang efektif antar sesama karyawan					
4	Komunikasi merupakan kunci kerja sama tim yang baik dalam tercapainya sebuah target pada perusahaan					
Kebisingan Tempat Kerja						
5	Kebisingan di lingkungan pekerjaan diminimalisir sedemikian rupa agar tidak mengganggu karyawan saat bekerja					
6	Kebisingan pada ruang kerja dapat diminimalisir sesuai yang di inginkan perusahaan sehingga tidak timbul kesalahan dalam bekerja					
Kenyamanan						
7	Ruangan selalu bersih pada tempat kerja karyawan					
8	Fasilitas yang memadai untuk karyawan					
9	Hubungan baik dengan karyawan lain dan atasan					
Tata Letak						
10	Meja dan kursi tersusun rapih sehingga meningkatkan kinerja karyawan					
11	Peralatan kerja yang tersusun rapih sehingga membuat produktifitas meningkat					
Sirkulasi Udara						
12	Sirkulasi udara memadai sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja					
13	Ada penyegar udara yang memadai di dalam ruangan sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja					

STRES KERJA (Variabel X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Rekan Kerja						
1	Saya merasa rekan kerja sedikit membutuhkan bantuan					
2	Saya merasa rekan kerja mengaplikasikan metode kerja yang sudah usai					
3	Saya merasa rekan kerja butuh pengawasan					
Beban Kerja						
4	Saya merasa beban kerja banyak yang sudah diselesaikan					
5	Saya merasa beban kerja diselesaikan tiap hari					
Efisiensi Waktu						
6	Saya merasa membutuhkan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya merasa deadline menyelesaikan pekerjaan terlalu sempit					
Tuntutan Peran						
8	Saya menilai tingkat kesesuaian peran sudah sesuai dengan pekerjaan.					
9	Saya menilai tingkat pemahaman saya dalam pekerjaan sudah sesuai.					
10	Saya menilai tingkat wewenang dalam pekerjaan sudah sesuai peran.					

KINERJA KARYAWAN (Variabel Y)

No	Pertanyaan	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Hampir Tidak Pernah	Tidak Pernah
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1	Karyawan melakukan tugas sesuai dengan SOP yang diberikan perusahaan					
2	Karyawan membuat jadwal kerja untuk mengecek hasil kerja karyawan					
3	Manajer melakukan penilaian kepada karyawannya yang melakukan presentasi					
4	Karyawan membuat skema kenaikan penjualan pada perusahaan					
5	Karyawan mendengarkan arahan yang di berikan oleh manajer					
Kuantitas						
6	Kuantitas dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai					
7	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan manajer tepat waktu					
8	Karyawan bekerja sesuai dengan jadwal yang diberikan manajer					
9	Karyawan menunjuk bawahannya untuk diberikan tugas yang harus diselesaikan sebelum rapat dimulai					
10	karyawan membuat laporan tahunan hasil keja karyawan sesuai jadwal yang ditentukan					
Efisiensi						
11	Karyawan menggunakan uang yang minim dari perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang besar					
12	Karyawan melihat hasil penjualan lebih dari yang ditargetkan perusahaan					
13	Efisiensi karyawan dapat di lihat melalui berhasil atau tidaknya suatu organisasi					
14	Karyawan mengambil peluang yang ada pada market untuk meningkatkan target perusahaan					
15	Karyawan membangun relasi yang sesuai dengan perusahaan lain					
Ketepatan Waktu						
16	Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang di berikan					
17	Karyawan datang tepat waktu sesuai yang ditentukan perusahaan					

No	Pertanyaan	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Hampir Tidak Pernah	Tidak Pernah
		1	2	3	4	5
18	Karyawan pulang tepat waktu sesuai jam yang ditentukan					
19	Karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya sesuai jadwal akan jadi penilaian yang buruk					
20	Karyawan mengikuti jadwal yang diberikan perusahaan					

JAWABAN INDIKATOR STRES KERJA (X)											
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	56

Kinerja Karyawan

JAWABAN INDIKATOR KINERJA KARYAWAN (Y)																				Total Y
Kualitas					Kuantitas					Efektifitas					Ketepatan Waktu					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	
3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	61
2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	53
2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	55
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	2	2	3	3	2	2	55
4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	56
3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	58
3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	54
3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	4	4	4	3	2	2	4	4	55
2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	59
3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	54
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	4	58
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	54
2	4	3	4	3	3	1	3	4	1	2	4	2	2	2	1	1	3	2	2	49
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	1	2	2	55
4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	2	4	2	2	3	4	58
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	2	3	4	53
4	2	4	4	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	56
4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	63

JAWABAN INDIKATOR KINERJA KARYAWAN (Y)																				Total Y
Kualitas					Kuantitas					Efektifitas					Ketepatan Waktu					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
1	1	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	53
3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	1	4	4	3	3	3	2	2	2	2	52
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	55
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	54
2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	3	2	3	4	4	58
2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	3	4	56
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	57
3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	59
3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	55
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	1	2	2	55
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	4	4	54
2	1	1	4	5	2	5	1	1	1	2	5	5	5	5	5	1	1	5	5	62
4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	55
2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	3	4	56
2	1	1	5	5	2	4	1	1	1	2	5	4	4	5	4	1	1	4	4	57
3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	5	5	54
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	52
3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	55
2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	59
2	1	1	5	5	2	4	1	1	1	2	5	4	4	5	4	1	1	4	4	57
3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	58

JAWABAN INDIKATOR KINERJA KARYAWAN (Y)																				Total Y
Kualitas					Kuantitas					Efektifitas					Ketepatan Waktu					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	
2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	67
3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	64
2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	4	4	56
2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	57
2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	59
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	2	2	3	3	2	2	55
3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	52
2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	57
2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	4	4	55
2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	3	4	56
3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	1	2	1	56
2	2	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	57

Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	TotalX
X1.6	Pearson Correlation	- 0,275	0,226	.432*	0,338	0,323	1	0,217	0,125	0,124	0,100	0,303	0,185	0,242	.466**
	Sig. (2-tailed)	0,141	0,229	0,017	0,068	0,081		0,250	0,511	0,512	0,600	0,104	0,328	0,198	0,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	0,241	0,169	- 0,340	.428*	0,327	0,217	1	0,060	.479**	.472**	0,259	.376*	.631**	.585**
	Sig. (2-tailed)	0,199	0,373	0,066	0,018	0,078	0,250		0,754	0,007	0,008	0,167	0,040	0,000	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	- 0,011	.608**	0,287	0,081	.386*	0,125	0,060	1	.396*	.459*	.362*	.391*	0,289	.582**
	Sig. (2-tailed)	0,956	0,000	0,124	0,672	0,035	0,511	0,754		0,030	0,011	0,050	0,033	0,122	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	0,189	.681**	0,178	0,063	.599**	0,124	.479**	.396*	1	.449*	0,149	0,211	0,251	.622**
	Sig. (2-tailed)	0,317	0,000	0,346	0,742	0,000	0,512	0,007	0,030		0,013	0,433	0,263	0,182	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	0,104	0,306	- 0,015	.365*	.602**	0,100	.472**	.459*	.449*	1	0,289	.538**	.729**	.747**
	Sig. (2-tailed)	0,583	0,101	0,936	0,047	0,000	0,600	0,008	0,011	0,013		0,122	0,002	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	- 0,011	0,270	.402*	0,242	0,018	0,303	0,259	.362*	0,149	0,289	1	0,051	.459*	.530**
	Sig. (2-tailed)	0,956	0,149	0,028	0,197	0,923	0,104	0,167	0,050	0,433	0,122		0,789	0,011	0,003

Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	TotalX
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	- 0,133	.413*	- 0,199	.365*	.426*	0,185	.376*	.391*	0,211	.538**	0,051	1	.403*	.520**
	Sig. (2-tailed)	0,485	0,023	0,293	0,047	0,019	0,328	0,040	0,033	0,263	0,002	0,789		0,027	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	0,020	0,036	- 0,015	.494**	.455*	0,242	.631**	0,289	0,251	.729**	.459*	.403*	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	0,918	0,850	0,936	0,006	0,012	0,198	0,000	0,122	0,182	0,000	0,011	0,027		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalX	Pearson Correlation	0,230	.588**	0,346	.507**	.681**	.466**	.585**	.582**	.622**	.747**	.530**	.520**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	0,222	0,001	0,061	0,004	0,000	0,010	0,001	0,001	0,000	0,000	0,003	0,003	0,000	
	N	30	30	30	30	30	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).															

Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	0,119	- 0,203	- 0,084	0,103	- 0,023	0,170	0,042	- 0,073	- 0,073	- 0,135	0,107	0,000	0,533

Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	TotalX2
X2.6	Pearson Correlation	- 0,023	0,021	0,190	0,269	0,285	1	- 0,057	0,269	0,181	0,052	0,102	0,224	0,317	.493**
	Sig. (2-tailed)	0,906	0,912	0,314	0,151	0,127		0,764	0,151	0,338	0,786	0,591	0,235	0,088	0,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	0,170	.553**	- 0,086	.373*	0,202	- 0,057	1	0,213	0,277	0,277	0,153	.480**	- 0,151	.510**
	Sig. (2-tailed)	0,369	0,002	0,651	0,042	0,284	0,764		0,258	0,138	0,138	0,420	0,007	0,426	0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	0,042	0,236	0,202	- 0,050	0,279	0,269	0,213	1	.433*	0,289	0,211	.783**	0,141	.671**
	Sig. (2-tailed)	0,826	0,210	0,284	0,793	0,136	0,151	0,258		0,017	0,122	0,263	0,000	0,456	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	- 0,073	0,181	- 0,019	0,144	0,354	0,181	0,277	.433*	1	- 0,111	.390*	.367*	0,000	.504**
	Sig. (2-tailed)	0,703	0,337	0,919	0,447	0,055	0,338	0,138	0,017		0,559	0,033	0,046	1,000	0,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	- 0,073	0,181	0,175	0,289	- 0,129	0,052	0,277	0,289	- 0,111	1	0,146	.367*	.408*	.481**

Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	TotalX2
	Sig. (2-tailed)	0,703	0,337	0,355	0,122	0,498	0,786	0,138	0,122	0,559		0,441	0,046	0,025	0,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	-0,135	0,259	0,111	0,211	0,193	0,102	0,153	0,211	.390*	0,146	1	0,054	0,179	.486**
	Sig. (2-tailed)	0,479	0,168	0,560	0,263	0,307	0,591	0,420	0,263	0,033	0,441		0,778	0,344	0,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	0,107	0,208	-0,109	0,049	.398*	0,224	.480**	.783**	.367*	.367*	0,054	1	0,208	.656**
	Sig. (2-tailed)	0,575	0,271	0,567	0,797	0,029	0,235	0,007	0,000	0,046	0,046	0,778		0,271	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.13	Pearson Correlation	0,000	-0,111	-0,048	0,141	0,236	0,317	-0,151	0,141	0,000	.408*	0,179	0,208	1	.400*
	Sig. (2-tailed)	1,000	0,559	0,803	0,456	0,208	0,088	0,426	0,456	1,000	0,025	0,344	0,271		0,028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalX2	Pearson Correlation	0,153	.530**	0,292	0,356	.534**	.493**	.510**	.671**	.504**	.481**	.486**	.656**	.400*	1
	Sig. (2-tailed)	0,419	0,003	0,117	0,054	0,002	0,006	0,004	0,000	0,005	0,007	0,006	0,000	0,028	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	TotalX2
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations																					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20
Y.1	Pearson Correlation	1	0,197	.362*	- 0,138	- .510**	- 0,160	0,178	- 0,025	- 0,197	0,154	0,072	- 0,290	- 0,086	- 0,078	0,086	0,318	.368*	- 0,067	0,028	0,449
	Sig. (2-tailed)		0,297	0,049	0,469	0,004	0,399	0,347	0,896	0,297	0,418	0,707	0,120	0,652	0,683	0,651	0,087	0,045	0,726	0,884	0,939
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	0,197	1	0,356	- 0,341	- 0,179	0,042	- 0,130	0,123	.665**	- 0,188	- 0,190	- 0,178	- 0,037	- 0,096	- 0,045	- 0,084	0,194	0,006	0,034	0,554
	Sig. (2-tailed)	0,297		0,053	0,065	0,345	0,824	0,493	0,518	0,000	0,319	0,315	0,347	0,848	0,616	0,812	0,658	0,304	0,976	0,858	0,543
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.362*	0,356	1	- 0,152	- .405*	0,102	- 0,041	.455*	0,073	0,245	0,063	- 0,308	- .410*	- 0,357	- 0,251	- 0,203	0,345	.453*	- 0,131	0,630
	Sig. (2-tailed)	0,049	0,053		0,424	0,026	0,592	0,829	0,011	0,700	0,192	0,742	0,098	0,025	0,053	0,181	0,282	0,062	0,012	0,489	0,083
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	- 0,138	- 0,341	- 0,152	1	.366*	- 0,069	0,139	- 0,252	- 0,261	- .514**	- .386*	0,202	- 0,222	- 0,101	- 0,268	- 0,025	- .417*	- 0,271	0,113	0,493

Correlations																					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20
Y.9	Pearson Correlation	- 0,197	.665**	0,073	- 0,261	0,008	0,009	- 0,175	0,211	1	0,056	- 0,017	0,071	- 0,049	- 0,187	- 0,162	- 0,114	- 0,021	0,073	- 0,139	0,519
	Sig. (2-tailed)	0,297	0,000	0,700	0,163	0,968	0,960	0,355	0,263		0,768	0,931	0,710	0,796	0,323	0,391	0,550	0,914	0,700	0,462	0,253
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	0,154	- 0,188	0,245	- .514**	- 0,250	0,133	0,195	0,300	0,056	1	.466**	- 0,132	0,000	- 0,146	- 0,084	0,177	.575**	0,343	- 0,244	0,624
	Sig. (2-tailed)	0,418	0,319	0,192	0,004	0,183	0,483	0,303	0,107	0,768		0,009	0,485	1,000	0,443	0,658	0,350	0,001	0,064	0,193	0,324
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	0,072	- 0,190	0,063	- .386*	- 0,337	0,061	0,042	0,051	- 0,017	.466**	1	0,098	0,174	0,211	- 0,236	0,009	0,104	0,279	- 0,236	0,424
	Sig. (2-tailed)	0,707	0,315	0,742	0,035	0,069	0,748	0,825	0,791	0,931	0,009		0,608	0,359	0,263	0,209	0,964	0,586	0,135	0,209	0,658
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	- 0,290	- 0,178	- 0,308	0,202	0,045	0,112	0,049	- 0,108	0,071	- 0,132	0,098	1	0,241	.366*	- 0,159	- 0,167	- .482**	0,000	- 0,256	0,469
	Sig. (2-tailed)	0,120	0,347	0,098	0,284	0,814	0,557	0,797	0,570	0,710	0,485	0,608		0,199	0,046	0,401	0,378	0,007	1,000	0,172	0,806
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.13	Pearson Correlation	- 0,086	- 0,037	- .410*	- 0,222	0,146	- 0,185	- 0,083	- .475**	- 0,049	0,000	0,174	0,241	1	.697**	0,283	- 0,146	- 0,275	- 0,124	0,051	0,666

Correlations																					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20
Y.18	Pearson Correlation	- 0,067	0,006	.453*	- 0,271	- .405*	0,019	- 0,114	0,136	0,073	0,343	0,279	0,000	- 0,124	- 0,221	- 0,094	- 0,121	0,077	1	0,096	0,588
	Sig. (2-tailed)	0,726	0,976	0,012	0,147	0,026	0,919	0,550	0,474	0,700	0,064	0,135	1,000	0,514	0,240	0,621	0,525	0,685		0,614	0,334
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.19	Pearson Correlation	0,028	0,034	- 0,131	0,113	- 0,232	- .540**	0,153	- .372*	- 0,139	- 0,244	- 0,236	- 0,256	0,051	0,233	.496**	0,324	- 0,069	0,096	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	0,884	0,858	0,489	0,553	0,218	0,002	0,421	0,043	0,462	0,193	0,209	0,172	0,787	0,216	0,005	0,081	0,716	0,614		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.20	Pearson Correlation	0,014	- 0,116	- 0,321	0,085	- 0,197	- .475**	0,123	- .528**	- 0,215	- 0,186	- 0,084	0,047	0,167	.460*	.430*	0,196	- 0,307	- 0,183	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	0,939	0,543	0,083	0,655	0,297	0,008	0,517	0,003	0,253	0,324	0,658	0,806	0,379	0,010	0,018	0,299	0,098	0,334	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	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).																					