



PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KAMPOENG SEJAHTERA

Oleh:

Didik Hariyanto*)

Hadi Sunaryo)**

A.Agus Priyono)**

Email: didik.hariyanto06931@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABTRACK

The aims of recent study are to portray the workload, work stress, organizational climate, and employee performance of CV Kampoeng Sejahtera in Malang and to investigate whether workload, work stress, and organizational climate simultaneously and partially have effect on employee performance of CV Kampoeng Sejahtera or not. This study involved 98 out of 130 employees as the sample. The sampling technique was proportional random sampling, in which takes consider on elements or categories in the population to be chosen as a sample.

The instrument being used was questionnaire and document analysis. Then, the data were analyzed by using descriptive statistics and multiple regression analysis. The result revealed that (1) workload, work stress, and organizational climate had simultaneous effect to employee performance, (2) workload positively and significantly effected to employee performance, (3) work stress positively and significantly influenced on employee performance, as well as (4) organizational climate had positive and significant effect to employee performance.

Keywords: *workload, work stress, organizational climate, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Upaya meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting untuk dilakukan, karena akan memberi kemajuan terhadap perusahaan sehingga mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas dari produk yang



dihasilkan agar tetap bisa bersaing di dalam persaingan bisnis yang terus mengalami perkembangan di setiap tahunnya. Karena hal itu dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu perhatian yang sangat serius dari manajemen, karena untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan SDM yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan dalam melakukan kegiatan produksi.

Beban kerja di terapkan perusahaan dijadikan sebagai opsi untuk membuat karyawan lebih produktif dari sebelumnya, meski beban kerja yang diterapkan oleh perusahaan terkadang justru berbanding terbalik dengan keinginan perusahaan karena penerapan beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Terjadinya stres kerja pada karyawan akan memberikan dampak yang kurang menguntungkan bagi perusahaan sehingga perlu usaha-usaha yang harus dilakukan perusahaan untuk bisa mengendalikan serta mengelola stres kerja dengan baik agar tidak menjadi pemicu turunnya kinerja karyawan dari biasanya.

Adanya iklim organisasi dalam perusahaan menjadi hal penting yang perlu dikelola dengan baik dan tepat agar bisa memberi ketenangan, kenyamanan dan keamanan bagi karyawan sehingga apapun masalah yang terjadi dalam perusahaan akan mampu diselesaikan dengan cepat ketikan iklim organisasi yang tercipta dalam perusahaan berjalan dengan baik.

Proses perusahaan dalam mencapai tujuan di mana seorang pemimpin harus peka terhadap kondisi penerapan beban kerja, pengelolaan stres kerja dan iklim organisasi yang terjadi. Hal semacam ini tentu akan sangat besar pengaruhnya terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat diambil beberapa rumusan ialah:

1. Apakah beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Kampoeng Sejahtera?
2. Apakah beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Kampoeng Sejahtera?



Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang di antaranya ialah:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Kampong Sejahtera,
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Kampong Sejahtera.

Kontribusi Penelitian

Dengan adanya penelitian ini berharap dapat memberikan kontribusi kepada beberapa pihak di antaranya sebagai berikut:

1. Dapat menjadi sumber informasi tentang apakah beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga dapat digunakan sebagai sarana acuan untuk menerapkan beban kerja, mengontrol stres kerja dan menciptakan iklim organisasi yang sesuai dengan keadaan karyawan.
2. Dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian terutama apabila penelitian tersebut sejenis dengan penelitian ini. Kemudian dapat di kembangkan dan dikaitkan dengan bidang-bidang lainnya.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Menurut (Wibowo, 2008: 7) mengartikan “kinerja merupakan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dikerjakan”. Sedangkan menurut (Moehariono, 2012: 33) “kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian dari pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, serta misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis dari organisasi.”

Kinerja juga merupakan proses bagaimana tingkah laku seseorang pada saat bekerja yang menghasilkan baik berupa produk ataupun pikiran untuk bisa mencapai tujuan dari pekerjaan, sehingga perlu juga memperhatikan faktor-faktor serta yang dapat mempengaruhi kinerja serta juga indikator kinerja, agar kinerja karyawan tetap terkontrol dengan tepat dan terus mengalami peningkatan.



Beban Kerja

(Soleman, 2011: 75) mengartikan bahwa secara garis besar beban kerja adalah besaran pekerjaan atau target yang harus dikerjakan oleh setiap karyawan sesuai dengan jabatan atau unit organisasi yang juga terkadang di batasi waktu penyelesaiannya.

Beban kerja merupakan masalah persepsi terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Di mana karyawan dapat menafsirkan kesan mereka baik yang bersifat positif maupun negatif agar dapat memberikan makna terhadap lingkungan mereka.

Stres Kerja

(Mangkunegara, 2013: 150) berpendapat bahwa pengertian “stres kerja merupakan perasaan tertekan yang di alam karyawan dalam menghadapi pekerjaan tertentu. Berbagai Gejala stres biasanya ditunjukkan adanya gangguan pada fisik, psikologis dan perilaku seseorang”.

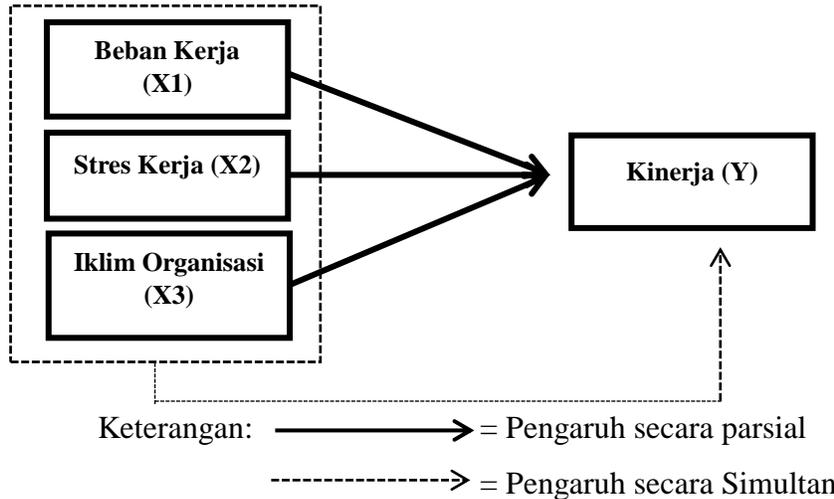
Stres kerja dapat berdampak positif apabila perusahaan mampu mengelola stres kerja secara tepat, sedangkan sebaliknya akan berdampak negatif apabila salah dalam menangani stres kerja yang terjadi di dalam perusahaan. Oleh sebab itu perlu adanya penanganan yang tepat serta memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi menurut (Simamora, 2012: 34) adalah “lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya da iklm organisasi terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi”.

Iklm organisasi akan mempengaruhi prilaku karyawan dan bentuk kerja sama antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perlu diperhatikan secara seksama tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklm organisasi dan indikator iklm organisasi, agar iklm organisasi memberikan dampak yang baik terhadap kelangsungan perusahaan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Kampoeng Sejahtera.
- H2 : Beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Kampoeng Sejahtera.

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, Menurut (Sugiono, 2014:13) “penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Kampoeng Sejahtera (Kampoeng Roti) yang terletak di Karanglo, Banjararum, Singosari, Malang, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret s/d Juli 2019.

Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan CV. Kampoeng Sejahtera yang berjumlah 130 karyawan, sedangkan sampel yang di ambil dalam penelitian ini berdasar pada rumus Slovin sampel yang diperoleh sebanyak 98 karyawan.



Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi. Sedangkan yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dokumentasi dan angket sebagai metode pengumpulan data, angket sendiri berisi pernyataan-pernyataan yang ditujukan kepada responden.

Pengukuran dan Operasional Variabel

Kinerja

Indikator dalam mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini, ialah:

1. Kualitas, merupakan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan,
3. Kecepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, finansial, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya,
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Beban Kerja

Indikator dalam mengukur beban kerja pada penelitian ini, ialah:

1. Target yang harus dicapai, merupakan pandangan tentang tingginya target kerja dan batas waktu yang diberikan dalam melakukan pekerjaan hingga selesai,
2. Kondisi pekerjaan, merupakan keadaan yang menyangkut tentang pandangan individu karyawan mengenai keadaan pekerjaan yang sedang dikerjakan,
3. Standar pekerjaan, merupakan kesan tentang pekerjaan yang dikerjakan individu karyawan atau kelompok.



Stres Kerja

Indikator dalam mengukur stres kerja pada penelitian ini, ialah:

1. Ambiguitas peran, merupakan kebingungan yang dirasakan oleh karyawan tentang peran yang menjadi tanggung jawab yang harus dikerjakan
2. Konflik peran, terjadi ketika individu karyawan diberikan banyak peran yang itu semua di luar kemampuan karyawan,
3. Peran yang berlebihan, terjadi ketika individu karyawan merasa tuntutan dalam pekerjaan yang diberikan memiliki intensitas berat yang tidak pernah dilakukan

Iklim Organisasi

Indikator dalam mengukur iklim organisasi pada penelitian ini, ialah:

1. Kualitas kepemimpinan, pada dasarnya menekankan pada sikap atasan dalam memperlakukan bawahan atau anggotanya dengan baik,
2. Kepercayaan, timbulnya sebuah kepercayaan di antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja menunjukkan iklim yang menyenangkan dalam bekerja,
3. Komunikasi, terciptanya sebuah komunikasi yang baik maka akan tercipta hubungan yang baik pula di mana komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator
4. Tekanan pekerjaan tekanan kerja yang dalam batas normal dapat memacu semangat kerja karyawan,
5. Imbalan yang adil, pemberian imbalan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan,
6. Partisipasi karyawan, karyawan harus selalu ikut dalam segala kegiatan di organisasi atau perusahaan, termasuk dalam pengambilan Keputusan untuk pemecahan masalah dan penetapan peraturan.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda.



PEMBAHASAN DAN SIMPULAN

Uji Validitas

Dari ringkasan hasil uji validitas diketahui bahwa keseluruhan indikator masing-masing variabel dinyatakan valid karena di peroleh r hitung $>$ r tabel. dengan demikian item pernyataan pada variabel kinerja karyawan, beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi adalah valid. Maka dapat diartikan pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan data yang dihasilkan dapat digunakan untuk pengujian yang selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa dari seluruh variabel (di antaranya kinerja karyawan, beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi) yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai koefisien alfa yang diperoleh di atas 0.06 berarti pada pengujian penelitian ini adalah reliabel. Dengan hasil yang demikian, maka pengujian selanjutnya dapat di lakukan karena sudah memenuhi syarat instrumen yang reliabel.

Uji Normalitas

Dari hasil pengujian asumsi normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai sig asumsi yang di parole ialah 0.052 $>$ 0.05, yang artinya data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian yang mengamati grafik *scatterplot* dengan residualnya SREIZID dengan nilai prediksi variabel terikat ZPRED, dapat diketahui bahwa pola yang tidak beraturan atau tidak berbentuk pola tertentu, titik-titik menyebar di sekitar 0 sehingga artinya data tidak mengalami *Heteroskedastisitas* yang artinya tidak ada kesamaan varian dari residual.

Uji Multikolineiritas

Dari hasil pengujian yang menganalisis nilai toleransi dan VIF, dapat diketahui bahwa nilai toleransi yang diperoleh ketiga variabel $>$ 0.1 sementara nilai VIF yang di dapat ketiga variabel $<$ 10, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terbebas dari *multikolineiritas* atau tidak ada korelasi yang kuat antara variabel beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari interpretasi persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel terikat ialah kinerja karyawan CV. Kampoeng Sejahtera yang nilainya akan diprediksi oleh beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi.

$\alpha = -0.993$ adalah nilai konstanta, yang merupakan estimasi dari kinerja karyawan CV. Kampoeng Sejahtera. Apabila variabel bebas diasumsikan sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

$b_1 = 0.098$ adalah koefisien variabel beban kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa jika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan semakin tinggi maka tingkat kinerja akan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain di anggap konstan.

$b_2 = 0.628$ adalah koefisien variabel stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa jika tingkat stres kerja yang dialami karyawan semakin tinggi maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain di anggap konstan.

$b_3 = 0.279$ adalah koefisien variabel iklim organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa jika iklim organisasi di perusahaan semakin baik maka tingkat kinerja karyawan semakin baik, dengan asumsi faktor lain di anggap konstan.

e = merupakan nilai residual atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan yang dihasilkan, karena dimungkinkan adanya kemungkinan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan regresi dari penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

Uji F (Simultan)

Pada penelitian ini diketahui bahwa nilai sig yang diperoleh $0.00 <$ nilai 0.05 , maka H_1 diterima H_0 ditolak. yang memiliki arti beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial ialah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian variabel beban kerja terhadap kinerja. Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh $0.001 < 0.05$ dan t hitung yang diperoleh 3.296, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian variabel stres kerja terhadap kinerja. Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh $0.000 < 0.05$ dan t hitung yang diperoleh 14.066, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian variabel iklim organisasi terhadap kinerja. Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh $0.000 < 0.05$ dan t hitung yang di peroleh 8.107, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN DAN IMPLIKASI

Pembahasan

1. Pengaruh beban kerja, stres kerja, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, melalui hasil dari nilai sig yang dibandingkan dengan nilai taraf sig. dari hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan beban kerja yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan karyawan, yang disertai dengan penanganan serta mengantisipasi stres kerja dan menciptakan keadaan iklim organisasi yang baik, maka potensi peningkatan kinerja akan semakin besar.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, dapat diartikan bahwa ketika karyawan mengalami tekanan beban kerja yang diterapkan oleh perusahaan tinggi, namun tidak melampaui batas dari kemampuan karyawan sehingga karyawan tidak merasa ada tekanan tentu akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh (Khasifah dan Nugraini, 2016), (Tjibrata F.R, 2017) dan (Astianto, 2014) yang juga menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah diketahui karena kriteria dalam pengujian hipotesis telah terpenuhi melalui hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa stres kerja dapat dikelola dengan baik sehingga tingkat stres karyawan dapat dikendalikan oleh perusahaan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan di CV. Kampoeng Sejahtera.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini yang dilakukan oleh (Riandy, 2016) dan (Astianto, 2014) yang juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah diketahui karena kriteria dalam pengujian hipotesis telah terpenuhi sehingga dapat diketahui bahwa keadaan dan suasana yang dibentuk di dalam perusahaan memberikan kenyamanan terhadap karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh (Triastuti, 2018) dan (Dillah, 2018), yang juga menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini ialah hanya mengambil tiga variabel bebas yang di antaranya beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi, sedangkan masih ada variabel yang secara teori juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Kampoeng Sejahtera sebagai berikut:

1. Beban kerja, stres kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kampoeng Sejahtera.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kampoeng sejahtera.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kampoeng Sejahtera.
4. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kampoeng Sejahtera.

Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan dari penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi akademisi pendidikan
Dari hasil penelitian ini semoga bisa menjadi salah satu referensi atau bahkan bisa dijadikan sebagai salah satu masukan keilmuan khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) untuk mengatasi beban kerja karyawan, stres ketika bekerja serta kondisi iklim pada organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi CV. Kampoeng Sejahtera
 - 1) Perusahaan diharapkan memberikan beban kerja yang sesuai dengan keadaan serta kemampuan yang dimiliki karyawan dan juga mengetahui batas kemampuan dari karyawan.



- 2) Perusahaan diharapkan bisa memperhatikan keadaan karyawan dan tidak memberikan tanggung jawab yang di luar kemampuan karyawan tanpa ada pendampingan.
- 3) Perusahaan diharapkan memperhatikan suasana yang terjalin antara karyawan dengan karyawan dan juga atasan dengan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, Anggit. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Journal of Managemen*.
- Dilla, Arya. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motifasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika (CAKRAWALA)*. Vol:18 No. 2 Tahun 2018. ISSN-P: 1411-8629, ISSN-E: 2579-3314.
- Khasifah, F., Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada balai besar wilayah sungai pemali juana. Diponegoro *Journal Of Management*. Vol: 5 No: 1 Tahun 2016. Universitas Diponegoro. ISSN: 2337-3792.
- Kuncoro, Mudrajat. (2007). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehirono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. *eJurnal Administrasi Bisnis*. Vol: 4 No: 4 ISSN: 2355-5408.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id email: e.jrm.feunisma@gmail.com

Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit. *ARIKA*, 5(2).

Tjiabrata, F., Lumanaw, R.B., Dotulong, Lucky O.H. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*. Vol: 5. No: 2 Tahun 2017. Universitas Sam Ratulangi. ISSN: 2303-1174.

Triastuti, Danie Anisa. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *The Graduate Program of University Galu Master Management Studies Program Journal Of Management Review*. Vol: 2 No: 2 2018 (203-208). ISSN-P: 2580-4138. ISSN-E2579-812X.

Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persad

Didik Hariyanto*) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Hadi Sunaryo**) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

A.Agus Priyono**) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Tabel. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	.907**	0.167	Valid
	2	.853**	0.167	Valid
	3	.769**	0.167	Valid
	4	.747**	0.167	Valid
	5	.907**	0.167	Valid
	6	.853**	0.167	Valid
Beban Kerja	1	.878**	0.167	Valid
	2	.685**	0.167	Valid
	3	.817**	0.167	Valid
	4	.813**	0.167	Valid
	5	.702**	0.167	Valid
	6	.878**	0.167	Valid
Stres Kerja	1	.854**	0.167	Valid
	2	.811**	0.167	Valid
	3	.776**	0.167	Valid
	4	.616**	0.167	Valid
	5	.776**	0.167	Valid
	6	.854**	0.167	Valid
Iklim Organisasi	1	.781**	0.167	Valid
	2	.920**	0.167	Valid
	3	.812**	0.167	Valid
	4	.925**	0.167	Valid
	5	.693**	0.167	Valid
	6	.918**	0.167	Valid
	7	.955**	0.167	Valid

Tabel. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Alpa	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.913	Reliabel
Beban Kerja	0.881	Reliabel
Stres Kerja	0.868	Reliabel
Iklim Organisasi	0.939	Reliabel

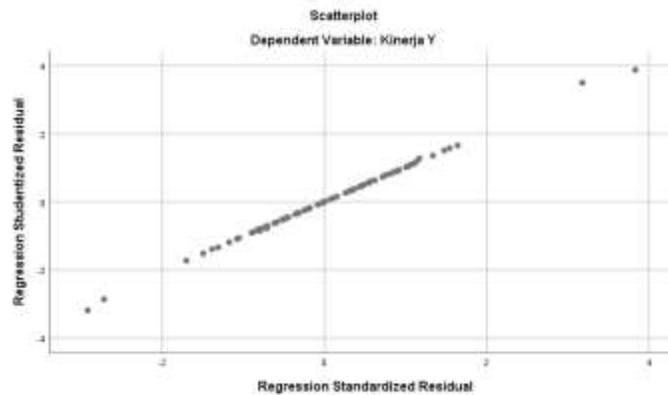
Gambar. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Normalitas Data)

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99702160
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.063
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel. Hasil Uji Multikolineiritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.377	2.656
Stres Kerja	0.175	5.721
Iklim Organisasi	0.167	5.971



Gambar. Hasil Analisis Regresi Liner Berganda dan Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-hitung	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.993	.442		-2.248	.027
	Beban Kerja X1	.098	.030	.094	3.296	.001
	Stres Kerja X2	.628	.045	.586	14.066	.000
	Iklim Organisasi X3	.279	.034	.345	8.107	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Gambar. Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3280.271	3	1093.424	1065.947	.000 ^b
	Residual	96.423	94	1.026		
	Total	3376.694	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi X3, Beban Kerja X1, Stres Kerja X2