

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PT PANIN DAIICHI LIFE**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Strata Satu
Pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Nova Maharani Sanjaya

NIM : 121190057

Program Studi: Manajemen

Jenjang : Strata Satu (S1)

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS AKI

SEMARANG

2021

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PT PANIN DAIICHI LIFE

Penulis : Nova Maharani Sanjaya

NIM : 121190057

Program Studi : Manajemen

Jenjang : Strata Satu (S1)

Pembimbing I : K. Emi Trimiati, S.Pd.,M.M

Pembimbing II : Puji Setya Sunarka, S.Pd.,S.E.,M.Si

Telah disetujui dan diterima oleh Pembimbing untuk diujikan

Semarang, Pebruari 2021

Pembimbing I

Pembimbing II

K. Emi Trimiati, S.Pd.,M.M
NIDN. .

Puji Setya Sunarka, S.Pd.,S.E.,M.Si
NIDN. 0614098603

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Puji Setya Sunarka, S.Pd.,S.E.,M.Si
NIDN.0614098603

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PT PANIN DAIICHI LIFE
Penulis : Nova Maharani Sanjaya
NIM : 121190057
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu (S1)

Telah diuji dan dinyatakan LULUS Oleh
Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas AKI
di Semarang, Maret 2021

Nama

Tanda Tangan

1. Penguji 1	: K. Emi Trimiati, S.Pd.,M.M	1.
2. Penguji II	: Puji Setya Sunarka,S.Pd.,S.E.,M.Si	2.....
3. Penguji Tamu	: Dr. Harries Arizonia I, M.M.,M.Kom	3.....

Disahkan di Semarang, Maret 2021

Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis

(Dr. Harries Arizonia Ismail,M.M, M.Kom)

NIDN. 0618127802

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nova Maharani Sanjaya

NIM : 121190057

Program Studi : Manajemen

Jenjang : Strata Satu (S1)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT
PANIN DAIICHI LIFE”

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, Pebruari 2021
Pembuat Pernyataan

Nova Maharani

MOTTO

1. Jangan menyerah dengan keadaanmu sekarang optimislah karena optimis membuat kita kuat.
2. Jika kamu telah di titik terendah dalam hidupmu, maka bahagialah karena anda tidak akan turun lagi, melainkan akan perlahan naik dan maju.
3. Setiap kali anda mengalami kegagalan dalam meraih tujuan sukses anda, maka segera jadikan kegagalan itu motivasi bagi anda untuk mengubah strategi.
4. Sekeras apa manusia berusaha tanpa disertai dengan doa, akan menjadi hal yang sia-sia dan sesering apa manusia berdoa tanpa disertai dengan usaha takkan ada gunanya. Berusaha dan berdoa merupakan satu paket dalam hidup kita menjalani hidup.

PERSEMBAHAN :

1. Kepada PT Panin Daiichi Life yang telah memberikan kesempatan untuk penelitian sebagai objek penelitian
2. Kepada orang tua dan seluruh keluarga atas dukungan dan semangat yang selalu diberikan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT, karena atas berkat, dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan lancar hingga selesai tepat waktu. Skripsi ini disusun berdasarkan kode etik penulisan karya ilmiah.

Pada kesempatan ini tidak lupa penulis mengucapkan banyak terimakasih atas bimbingan, arahan, dukungan dan semangat kepada:

1. Dr. Tri Purwani, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas AKI
2. Dr. Harries Arizonia Ismail, S.E, M.M, M.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomia dan Bisnis.
3. K. Emi Trimiati, S.Pd.,M.M sebagai dosen pembimbing I yang sudah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penyusunan skripsi ini
4. Puji Setya Sunarka, S.Pd., S.E., M.Si selaku ketua program studi Manajemen juga selaku dosen pembimbing II yang sudah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Keluarga besar yang sudah memberikan doa serta dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Teman-teman yang telah memberikan support dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini

Penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini banyak kesalahan maupun kekurangannya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya. Khususnya bagi mahasiswa Universitas AKI jurusan

manajemen, serta para pembaca pada umumnya untuk menambah pengetahuan dan wawasan

Semarang, Pebruari 2021

Penulis

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), stress kerja (X3), dan beban kerja (X4) terhadap kinerja karyawan PT Panin Daiichi Life (Y).

Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner terhadap karyawan PT Panin Daiichi Life dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan sampel 100 orang. Untuk pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Panin Daiichi Life digunakan analisis statistic dengan metode regresi berganda. Pengolahan data dilakukan menggunakan program komputer SPSS 22.0 .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel independen signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panin Daiichi Life . variabel-variabel tersebut adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Panin Daiichi Life adalah variabel gaya kepemimpinan dengan nilai koefisiensi sebesar 0.616.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of leadership style (X1), work environment (X2), work stress (X3), and workload (X4) on the performance of PT Panin Daiichi Life's employees (Y).

The method of data collection was carried out by questionnaires to employees of PT Panin Daiichi Life with a sampling technique using the slovin formula with a sample of 100 people. For the influence of leadership style, work environment, work stress and workload on the performance of PT Panin Daiichi Life's employees, statistical analysis with multiple regression method was used. Data processing was carried out using the SPSS 22.0 computer program.

The results showed that the four independent variables were significant and had an effect on the performance of PT Panin Daiichi Life's employees. these variables are leadership style, work environment, work stress and workload. The variable that has the most dominant influence on the performance of PT Panin Daiichi Life's employees is the leadership style variable with a coefficient value of 0.616.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Stress and Workload

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	12

2.1 Landasan Teori	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	41
2.3 Kerangka Berpikir	45
BAB III : METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Jenis Penelitian.....	47
3.2 Teknik pengumpulan data	48
3.3 Variabel Penelitian	48
3.4 Definisi Konseptual.....	49
3.5 Definisi Operasional Variabel	52
3.6 Populasi dan sampel.....	55
3.7 Teknik Pengambilan sampel.....	56
3.8 Teknik analisis data	57
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	58
BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN	67
BAB VI : PENUTUP	90
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Brahmasari (2009) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pemenuhan suatu tugas.

Pengertian kinerja (*performance*) menurut Moehirono (2012) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak

ada tolok ukur keberhasilannya. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya. Semua pemberi kerja menginginkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Bagaimanapun, sistem kinerja yang efektif meningkatkan kemungkinan kinerja yang efektif akan terwujud. Sistem management kerja menurut Mathis (2011) terdiri atas proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan. Sistem kinerja harus melakukan hal-hal berikut: menyediakan informasi bagi karyawan mengenai kinerja mereka, menjelaskan apa yang diharapkan organisasi, mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pengembangan, serta mendokumentasikan kinerja untuk catatan personal. Bahkan karyawan yang mempunyai maksud baik sekalipun tidak selalu mengetahui apa yang diharapkan atau bagaimana meningkatkan kinerja mereka, yang menyebabkan jenis sistem manajemen kinerja dibutuhkan.

Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan. Tidak hanya berperan aktif memacu karyawannya menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan.

Selain itu seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan. Timbulnya sikap semangat kerja yang membuat bangkitnya semangat karyawan atau pegawai yang berada diperusahaan adalah suatu titik awal akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan akan menopang laju kinerja karyawan untuk jenjang selanjutnya. Menjalin relasi yang baik dalam suatu perusahaan baik dari atasan terhadap bawah ataupun sebaliknya, akan menjadikan suatu modal yang sangat berarti penting bahkan akan berpengaruh terhadap kelanjutan dalam lingkungan kerja. Sehingga apa yang telah dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan mendapat apresiasi lebih dari atasan yang akan dialami oleh karyawan dengan pemimpin perusahaan tersebut. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas (Dubrin,2010). Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif serta menghadapi persaingan yang tinggi, agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi yang lebih maju dan berkembang, maka harus diperlukan gebrakan mengenai adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam

organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin bertanggungjawab yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindaknya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi.

Menurut (Sunyoto, 2013) bahwa stres merupakan sesuatu yang wajar dan dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Oleh sebab itu organisasi harus dapat mengelola bagaimana stres yang berdampak negatif terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif, meskipun demikian tanggungjawab mengelola stres ini tidak hanya dibebankan kepada organisasi tetapi juga individu karyawan. Beban kerja bukan hanya berpengaruh langsung terhadap

kinerja karyawan, beban kerja juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh stres kerja. Beban kerja berlebihan yang pada individu dapat menimbulkan stres dalam pekerjaannya. Karena setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas dan butuh waktu istirahat yang cukup. Perusahaan harus meminimalisasi kelebihan beban kerja melalui pencegahan-pencegahan maupun perbaikan keadaan stres tersebut.

Sangat banyak perusahaan yang berkembang di Indonesia saat ini. Perusahaan-perusahaan tersebut bergerak dalam berbagai bidang. Salah satunya adalah PT Panin Daiichi Life yaitu perusahaan yang bergerak dibidang Asuransi. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dalam penelitian tersebut masih banyak perbedaan hasil

penelitiannya. Hasil penelitian yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya *researchgap* mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain :

Tabel 1.1
Research Gap

No.	Variabel	Judul	Penulis	Hasil
1.	Gaya Kepemimpinan	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan UKM.	Ronald Sukwadi dan Yonathan (2014)	Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
		PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia)	Fajar Wirawan, Edy Rahardja (2015)	Gaya kepemimpinan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Stres Kerja	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS JEMBER	Nining Ratna Himawat (2014)	Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
		KONFLIK, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS KHAIRUN TERNATE	Saina Nur (2013)	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

3.	Beban Kerja	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS JEMBER	Nining Ratna Himawat (2014)	Beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan
		PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DIVISI <i>SALES CONSUMER</i> PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk.	Muhammad Mahfudz (2017)	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Latar Belakang Masalah Tersebut Maka Peneliti Melakukan Penelitian Mengenai **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Panin Daiichi Life”**

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini diadakan untuk salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehubungan dengan latar belakang diatas,

Berdasarkan permasalahan diatas maka akan diadakan penelitisn lebih lanjut, maka rumusan masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak semua faktor dapat dibahas dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan pembatasan masalah dengan maksud agar pembahasan dapat lebih terarah dan tidak terjadi pembahasan yang melebar, maka akan dalam penelitian ini akan dibatasi pada

1. Responden penelitian ini adalah karyawan, sehingga hasil penelitian ini belum dapat berlaku kepada karyawan diluar kota semarang
2. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
3. Penelitian ini membatasi penelitian pada pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja. Dengan demikian variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini atau penulis dianggap konstan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

- 1) Menganalisis serta mendiskripsikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Menganalisis serta mendiskripsikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Menganalisis serta mendiskripsikan pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Menganalisis serta mendiskripsikan pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

b. Bagi Perusahaan

Hasil-hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam upayanya merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawannya.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat memberikan masukan kepada pembacanya terutama pembaca yang berminat dalam penelitian di bidang sejenis

1.6 Sistematika penulisan

Untuk mengetahui secara jelas isi dari skripsi ini maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

Bab I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara garis besar mengenai hal-hal yang akan dibahas dalam skripsi ini, yang meliputi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang memperkuat penelitian yang akan dilakukan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ketiga akan diuraikan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini. Sub bab dari metode penelitian ini adalah variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai sejarah singkat, visi & misi struktur karyawan dan budaya kerja

BAB V : PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian yang membahas mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data serta pembahasan hasil penelitian dan interpretasi hasil

Bab VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil keseluruhan penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan yang ada dalam penelitian, dan saran-saran perbaikan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mathis dan Jackson (2009), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu 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 maupun etika.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2012:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:34) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

b. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

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

2.1.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Handoko (2014) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain :

- Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Pengertian motivasi menurut Rekso hadiprodjo (2001: 165) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan

individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Maslow (Gibson, Ivancevich dan Donelly, 2002: 97) motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah Kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Fisiologi: Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- 2) Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- 3) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta: Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- 4) Harga diri (*esteems*): Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

5) Perwujudan diri (*self actualizatiton*): Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

- Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Vroom (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasi sehingga karyawan terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau menghindar diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

- Tingkat Stres

Gibson et al (dalam Yulianti, 2000: 9) mengemukakan bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Tingkat stres sebagai stimulus merupakan

pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan.

Definisi stimulus memandang tingkat stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap tingkat stres. Pendekatan ini memandang tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus respon mendefinisikan tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Tingkat stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan tingkat stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan. Tingkat stres bisa dipandang sebagai kondisi kejiwaan yang merupakan manifestasi upaya penyesuaian antara individu dengan berbagai tindakan, situasi, dan kejadian yang menuntut respon pada individu tersebut. Jadi tingkat stres dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri.

Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Sumber tingkat stres ditempat kerja langsung mempengaruhi aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan kerja.

Secara garis besar penyebab tingkat stres dikelompokkan menjadi dua, yaitu *on the job* dan *off the job* (Handoko, 2001: 45) yang bersumber pada konflik-konflik seperti permasalahan keluarga, isolasi sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan

ditempat kerja, persaingan, dan keragaman tenaga kerja. Selain itu pemberian kewenangan yang lebih besar sebagai.

wujud pemberdayaan dan pengembangan tim kerja pada karyawan, konflik peran, konflik harapan, perasaan frustrasi atas beban pengurusan anggota keluarga yang lanjut usia dan anak-anak, dan sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan juga berpotensi menimbulkan tingkat stres. Stres dapat mempengaruhi prestasi kerja, semakin stres kerja maka semakin rendah prestasi kerja.

- **Kondisi Fisik Pekerjaan**

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan (Martoyo, 2002).

Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996). Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan

mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan

- Sistem Kompensasi

Handoko (2001) mengatakan sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa sistem kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan

- Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari dalam diri karyawan. (Handoko, 2001: 193) dan aspek teknis, adalah aspek dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, (Handoko, 2001: 193). Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting

karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Danang Sunyoto (2012) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :
“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area

sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka

bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins-Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

a) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung memproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2.1.3 Stres Kerja

Robbins (2007: 793) mendefinisikan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Hasibuan (2009) menyatakan stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks,

atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Siagian (2007) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Suwatno (2011) menyatakan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan stress kerja dengan berbagai taraf, yaitu :

- a) Taraf Sedang, berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja.
- b) Taraf tinggi, terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja.

Aktivitas di setiap kelompok organisasi dimana manusia dapat mengalami stres. Stres akan selalu mengikuti seseorang dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Dari perspektif orang biasa, stres merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan atau dapat mengganggu. Respon seorang individu terhadap stresor tergantung pada kepribadian, sumber-sumber daya yang ada untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres terjadi (Daft, 2006). Sementara itu, dikemukakan oleh Ivancevich et al (2007) bahwa dari perspektif

orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Hal tersebut berarti bahwa stres dapat berdampak negatif atau positif terhadap psikologis dan fisiologis (Robbins. 2008:209). Setiap orang pasti mengalami stres, baik di luar organisasi maupun di dalam organisasi apapun. Dengan kata lain, setiap orang tidak dapat menghindari stres, untuk itu karyawan maupun pimpinan berkewajiban mengelolanya dengan baik. Ketika seorang karyawan maupun manajer mampu mengelola stresnya dengan baik, maka konsekuensinya adalah fungsional (positif), sebaliknya jika mengabaikan stres yang muncul, konsekuensinya adalah negatif terhadap individu maupun organisasi. Jadi, stres tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga berdampak positif pada seseorang. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hans Selye (Luthan, 2008) mengemukakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian. Ada beberapa teknik pengukuran stres, salah satunya adalah dengan menggunakan PSQ (*Perceived Stress Questionnaire*) yang dikembangkan oleh Herbert And Carsten,. (2005) yang dimensi pengukurannya meliputi:

- 1) *Stress reaction* adalah mengukur tingkat stres seorang individu di tempat kerja berkaitan dengan kekhawatiran, ketegangan, dan kegembiraan yang dirasakan seseorang di tempat kerja pada saat melaksanakan tugas-tugas kantor.

2) *Perceived environmental stressor* atau *demands* adalah tuntutan lingkungan.

Seorang karyawan akan merasakan kelelahan emosional dan hasil kerja yang tidak maksimal akibat dari tuntutan organisasi yang berlebihan (*organizational stressor*).

Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui (1) *stress reaction* dan (2) *demands*.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008) berpendapat bahwa penyebab stress kerja, antara lain :

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Penyebab stress kerja terdiri atas hal utama, yaitu kondisi dan situasi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, *job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas, dan juga hubungan interpersonal para karyawan. Stress ialah

tekanan yang didapatkan secara tidak sengaja, pembebanan yang diperoleh dengan sengaja, diadakan untuk suatu tujuan. Ada dua macam stress :

- 1) *Eustres*, yaitu stress, pembebanan, yang membawa kebaikan. Manusia hidup pasti mendapat stress semacam ini, sebab hanya dengan stress ataupun pembebanan, orang menjadi makin kuat, tahan banting, dan makin matang. Disebut *eustress* sebab ini adalah stress yang baik, stress yang memang sengaja diadakan untuk memberikan kebaikan.
- 2) *Distres*, yaitu stress atau tekanan yang didapatkan tidak dengan sengaja, yang menimbulkan kerusakan, umumnya karena respon yang tidak benar, tidak wajar, tidak sesuai atas suatu penimbul tekanan.

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2008). Stres kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bias mengatasinya Rivai & Mulyadi, 2005). David dan Newstrom (2007) memberikan definisi tentang stres kerja yaitu suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang

Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, dimana pada tingkat stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan

tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami. Robbins (2007) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja, antara lain yaitu :

a. Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

b. Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

c. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya

Berdasarkan hal tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada prakteknya jika

stres yang dialami oleh perawat tidak segera teratasi maka akan berdampak buruk terhadap karyawan tersebut. Karyawan yang berada dalam kondisi stres akan memicu terjadinya *burn out* yang merupakan kondisi awal kemunculan kelelahan emosional.

Menurut Luthans (2009), penyebab terjadinya stres kerja adalah dari faktor organisasi dan non organisasi. Penyebab yang bersifat organisasi salah satunya adalah struktur dalam organisasi sehingga dapat menimbulkan konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual, antara lain adalah tipe kepribadian karyawan. Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan yang di hadapinya di perusahaan secara positif maupun negatif. Stres dapat dinyatakan positif dan merupakan suatu peluang apabila stres tersebut dapat mempengaruhi mereka untuk meningkatkan usahanya agar memperoleh hasil optimal. Stres dapat dikatakan negatif apabila stres tersebut menyebabkan hasil yang menurun pada produktivitas karyawan. Dalam model stres kerja yang dikembangkan oleh Ivansevich dan Matteson, "*Organizational Stressor and Heart Disease*", (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005) penyebab stres antara lain meliputi : Level individual, level kelompok, level organisasional, dan level ekstra organisasional. Stressor level individual yaitu yang secara langsung dikaitkan

dengan tugas pekerjaan seseorang (*person-job interface*). Contoh yang paling umum stressors level individual ini adalah

5. *Role overload* merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat
6. *Role conflict*. Terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.
7. *Role ambiguity*. Terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum.
8. *Responsibility for other people*. Hal ini berkaitan dengan kemajuan karir pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karir seseorang yang lain akan menyebabkan level stres menjadi lebih tinggi.

Rivai & Mulyadi, (2009) menyebutkan bahwa penyebab stress (stressor) terdiri atas empat hal utama, yakni:

- a) *Extra organizational stressors*, yakni terdiri dari perubahan social teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
- b) *Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
- c) *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan social, serta adanya konflik intra individu, interpersonal, dan intergroup.
- d) *Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, learned helplessness, efikasi diri dan daya tahan psikologis.

Menurut Handoko (2011), Terdapat dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Berikut indikator stress kerja :

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisi yang jelek.
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 5) Frustrasi.

Sedangkan menurut Cooper dalam Rivai dan Mulyadi (2005) menyatakan bahwa indikator stress kerja terdiri dari kondisi pekerjaan, stress karena peran,

faktor interpersonal, perkembangan karier, struktur organisasi dan konflik pekerjaan keluarga.

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007). Salah satu tokoh yang mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher & Doncin. Menurut Gopher & Doncin dalam (Cain, 2007) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja. Manfaat pengukuran beban kerja Menteri Dalam Negeri dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah dalam Muskamal (2010) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
8. Program promosi pegawai
9. Reward and punishment terhadap unit atau pejabat
10. Bahan penyempurnaan program diklat
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Hart and Staveland (dalam Wikipedia, 2008) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut :

“the perceived relationship between the amount of mental processing capability or resources and the amount required by the task”.

Dalam penelitian ini beban kerja yang dimaksud adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian diadopsi dari Putra (2012), yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk pekerjaannya yang ada

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada.

3) Standar Pekerjaan

Mencakup tentang standar pekerjaan yang harus diikuti sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari beberapa pengertian mengenai Beban kerja dapat ditarik kesimpulan beban kerja Adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja bukan hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, beban kerja juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh stres kerja. Beban kerja berlebihan yang pada individu dapat menimbulkan stres dalam pekerjaannya. Karena setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas dan butuh waktu istirahat yang cukup. Perusahaan harus meminimalisasi kelebihan beban kerja melalui pencegahan-pencegahan maupun perbaikan keadaan stres tersebut.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk mengadakan penelitian, tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan, selain itu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL	VARIABEL	METODE	HASIL	SARAN
-----------	--------------------------	--------------	-----------------	---------------	--------------	--------------

1	Saina Nur (2013)	Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate	X Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Y Kinerja	Langsung, wawancara, kuisioner	1. Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Konflik secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif	Obyek penelitian harus lebih menjaga lingkungan universitas untuk tetap kondusif sehingga indikator independen yang dilakukan dalam penelitian ini dapat selalu terjaga
---	---------------------	---	--	--------------------------------------	--	---

2	Indra Kurniawan (2015)	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Y Kinerja Karyawan	Langsung, wawancara, kuisioner	Ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Mengingat stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pihak manajemen perlu memperhatikan perasaan karyawan yaitu berusaha memberikan motivasi apabila karyawan mengalami kegagalan dalam melaksanakan tugas
3	Rizky Aulia Yaris (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Makassar	X Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Y Kinerja	Langsung, wawancara, kuisioner	Hasil persamaan regresi yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang diteliti mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja	Disarankan agar perlunya pihak Kepala SMK Negeri 1 Makassar untuk lebih memperhatikan mengenai faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja

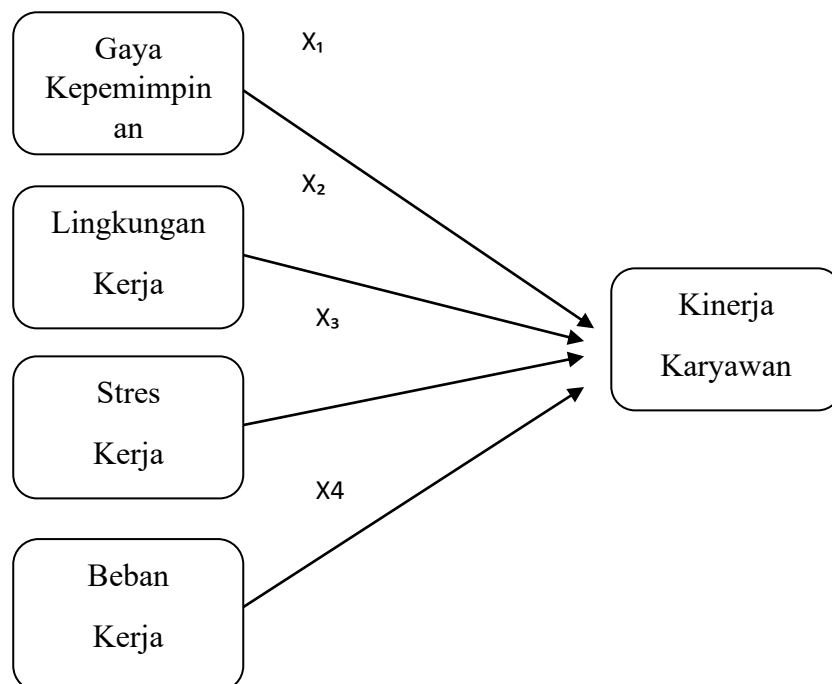
4	Riny Chandra (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa	X Beban Kerja dan Stres Kerja Y Kinerja Karyawan	Langsung, wawancara, kuisioner	Hasil persamaan regresi linier beganda diketahui beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.	Beban kerja yang memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja, untuk beban kerja karyawan sebaiknya di turunkan melalui pembagian kerja sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan
5	Nasyadizi Nilamsar Noor, dkk (2016)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Y Kinerja Karyawan	Langsung, wawancara, kuisioner	Terdapat stres kerja yang dialami oleh karyawan pada perusahaan dengan tingkatan yang kurang dimana dapat mempengaruhi kinerja, sementara kepuasan kerja berada pada tingkatan yang cukup, sedangkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sudah tercapai dengan baik	Perusahaan perlu mengadakan suatu inovasi agar karyawan tidak mudah merasa bosan dalam melakukan pekerjaan yang nantinya akan dapat menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan.

(sumber : data diolah 2019)

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan telaah pada literatur-literatur terkait dan bukti-bukti empiris terdahulu sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka selanjutnya disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis yang secara diagramatis menggambarkan alur pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini. Secara garis besar, kerangka pemikiran teoritis penelitian ini menjelaskan hubungan langsung antara variabel-variabel independen lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja. variabel dependen kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Teoritis



2.4 Hipotesis

Menurut Arikunto (2005), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Atas dasar pertimbangan di dalam rumusan masalah, maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah :

H1 Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Panin Daiichi Life

H2 Ada Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Panin Daiichi Life

H3 Ada Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Panin Daiichi Life

H4 Ada Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Panin Daiichi Life

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2013), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

Menurut Darmadi (2013), Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung yaitu melalui sarana media perantara (Indrianto, dkk 2002). Dalam data sekunder ini peneliti menggunakan penelitian kepustakaan (*bibliographie research*).

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau

pada periode waktu tertentu. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari hasil jawaban atas penyebaran kuesioner responden peneliti.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang di ambil adalah :

1. Kuesioner, suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.
2. Analisis data, Menurut Hamidi (2004:72), Metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2013:240), dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Penghitungan data pada saat menganalisis hasil dari kuesioner yang di bagikan kepada responden oleh peneliti.

3.3 Variabel Penelitian

Er. Ahmad Watik Pratiknya (2007), variable adalah Konsep yang mempunyai variabilitas. Sedangkan Konsep adalah penggambaran atau abstraksi dari suatu fenomena tertentu. Konsep yang berupa apapun, asal mempunyai ciri yang bervariasi, maka dapat disebut sebagai variable.

Peneliti menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel Terikat sering juga disebut variabel konsekuen, atau variable pengaruh. Variable terikat adalah factor-faktor yang diobservasi menentukan adanya pengaruh variable bebas yaitu factor muncul atau tidak muncul yang ditentukan oleh penenliti. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y1).

2. Variabel Bebas (Independent)

Variable yang mempengaruhi factor-faktor yang diukur oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diamati. Variable bebas adalah variable yang dapat mempengaruhi timbulnya variable terikat atau dependent. Variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Beban Kerja (X4).

3.4 Definisi Konseptual

Adapun definisi- definisi konsep dari penelitian ini adalah yang berkaitan dengan definisi dari setiap variable yang digunakan dalam peneliian. Variable-variable tersebut antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2013) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang

disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Dalam penelitian ini kepemimpinan yang ada di lapangan cenderung untuk mengikuti kepemimpinan transformasional dari pada transaksional. Kepemimpinan diukur menggunakan pada skala Likert 1 sampai dengan 5

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Mondy & Noe (2005). Logahan (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya.

3. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2008). Stres kerja merupakan

reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bias mengatasinya Rivai & Mulyadi, 2005). Daviddan Newstrom (2007 :) memberikan definisi tentang stres kerja yaitu suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

4. Beban Kerja

Menurut Menpan (dalam Dhanis 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Gopher & Doncin dalam (Cain, 2007) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012:7), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mathis dan Jackson (2009:113), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu 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 maupun etika.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi praktis operasional tentang variabel atau istilah lain dalam penelitian yang dipandang penting. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Gaya Kepemimpinan

adalah suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau ke-lompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Variabel bebas X1 (gaya kepemimpinan diukur melalui beberapa indikator menurut (mas'ud :2008) yaitu :

1. Pengarahan *job description*.
2. Perintah pelaksanaan tugas.
3. Penekanan efisiensi kerja.
4. Evaluasi terhadap pencapaian hasil perusahaan dan perumusan strategi

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto,2012:43).

Lingkungan Kerja (X2) diukur melalui (Sukmawati,2008:182):

- a. Kualitas pencahayaan
- b. Kualitas pengaturan udara
- c. Kualitas pengaturan ruang kerja
- d. Kualitas tata warna

e. Kontrol terhadap kebisingan

3. Stres kerja

Keseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut Handoko (2011: 200), terdapat dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Variabel bebas, X3 (stres kerja) diukur melalui beberapa indikator yaitu:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisi yang jelek.
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 5) Frustrasi.

4. Beban kerja

Penerapan tehnik yang dirancang untuk menetapkan bagi seorang pekerja yang memenuhi syarat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Variabel bebas X4 (beban kerja) diukur melalui Beban kerja (Putra 2012:22) beberapa indikator yaitu:

1. Target Yang Harus Dicapai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Standar Pekerjaan

5.Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil penilaian organisasi atas apa-apa yang telah dilakukan pegawai selama bekerja. melalui (Sukmawati,2008:182) :

- a. Ketelitian dan kerapian bekerja
- b. Kecepatan penyelesaian pekerjaan
- c. Pemeliharaan alat kerja kantor
- d. Ketepatan kerja
- e. Ketrampilan kerja

Kategori tersebut kemudian dirubah dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan kemungkinan jawaban yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Atas jawaban tersebut, maka ditentukan skornya dengan skala Likert yaitu 5,4,3,2,1. Skor yang paling tinggi dikenakan pada jawaban yang paling menunjang dan skor terendah diberikan pada jawaban yang paling tidak menunjang.

Adapun skor yang diberikan mencakup pengukuran intensitas sebagaimana diungkapkan dalam setiap jawaban atas pertanyaan yang dinilai dengan angka sebagai berikut :

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 untuk jawaban setuju

Skor 3 untuk jawaban netral

Skor 2 untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2007:115). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Panin Daiichi Life yang berjumlah 250 orang . Karena Jumlah Populasi yang jumlahnya cukup besar, maka dibutuhkan sampel dalam penelitian ini. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2007:116).

3.7 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah purposive Random sampling yaitu teknik penentuan sampling dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2007:122). Peneliti menggunakan teknik ini untuk memenuhi persyaratan sampel dalam penelitian yang sesuai dengan kriteria yaitu karyawan PT Panin Daiichi Life dengan masa kerja lebih dari 1 Tahun. Peneliti membuat sampel sebanyak 100 orang.

3.8 Teknik Pengolahan Data

Menurut Moleong (2004), “Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan tempat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data”.

Langkah-langkah analisis data menurut Miles dan Huberman (2007), adalah sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan untuk menentukan fokus serta pendalaman data pada proses pengumpulan data berikutnya.
- b. Reduksi data, yaitu sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang ada di lapangan langsung, dan diteruskan pada waktu pengumpulan data, dengan demikian reduksi data dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah penelitian.
- c. Penyajian data, yaitu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data diperoleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau tabel.
- d. Penarikan kesimpulan, yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data dapat diartikan memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu (beberapa) kejadian terhadap sesuatu (beberapa) kejadian lainnya, serta memperkirakan atau meramalkan kejadian lainnya dapat dinyatakan dengan perubahan nilai variabel (Hasan, 2008:97).

1 Uji Asumsi Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2007:168). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.

2 Uji Asumsi Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik (Arikunto 2007:170). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

1. Uji Autokolerasi

Uji ini merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya.

2. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghazali (2008) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

5. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui atau memproduksi atau memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel tertentu karena dipengaruhi oleh berubahnya variabel yang

lain maka digunakan analisis regresi. Regresi berganda merupakan analisa regresi yang dilakukan antara satu variabel terikat dengan beberapa variabel bebas secara bersama-sama. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan :

Y= Kinerja Karyawan

a= Konstanta

β = Parameter penduga

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Stres Kerja

X_4 = Beban Kerja

6. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat (Kuncoro, 2007)

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). $H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).

3. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2008).

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat (y).

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

3. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

nilai signifikansi (P value) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (Kuncoro, 2001:100). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi-variasi dependen. Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu (Ghozali, 2008: 87). Semakin besar suatu besaran R^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya. Besaran R^2 yang didefinisikan dikenal sebagai koefisien determinasi (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kebaikan sesuai (goodness of fit) garis regresi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT PANIN DAIICHI LIFE

Panin Life adalah salah satu perusahaan asuransi jiwa terkemuka yang telah melayani masyarakat Indonesia selama lebih dari 40 tahun. Merupakan bagian dari Panin Group of Companies yang bergerak di industri jasa keuangan. Didukung jaringan pelayanan dan pemasaran melalui agen, karyawan, serta berbagai mitra bisnis di berbagai kota besar di Indonesia, Panin Life bertumbuh dengan kepercayaan nasabahnya melalui reputasi pelayanan yang sangat baik, terutama dalam pembayaran klaim yang cepat dan terpercaya.

4.2 Visi dan Misi

Visi

- Panin Dai-ichi Life akan menjadi perusahaan jasa keuangan ritel yang terkemuka dan terpercaya di Indonesia, yang mampu memuaskan kebutuhan nasabah dalam setiap tahap kehidupan.

Misi

Panin Dai-ichi Life memiliki nilai-nilai untuk menuntun setiap langkah perusahaan, mulai dari perencanaan strategis, pengambilan keputusan sehari-hari, hingga cara perusahaan memperlakukan nasabah serta pemangku kepentingan lainnya. Komitmen Panin Dai-ichi Life dituangkan dalam singkatan WE LEAP Meningkatkan kepuasan

pelanggan dengan kualitas produk dan pelayanan yang tinggi melalui kepemimpinan yang kuat,

- Bekerja dengan Integritas
- Memberdayakan Kerjasama
- Terdepan dalam Inovasi
- Keterlibatan Penuh
- Kepastian Kepuasan Pelanggan
- Kinerja

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan formal mekanisme –mekanisme dengan nama organisasi dikelola (Hani Handoko, 2003 :167). Berdasarkan pola hubungan kerja serta lalu lintas wewenang dan tujuan, maka bentuk struktur organisasi dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Bentuk Struktur Organisasi Lini

Adalah struktur organisasi yang susunan organisasinya masih kecil, jumlah karyawannya masih sedikit dan alat-alat yang dibutuhkan juga masih sangat sederhana, hasil produksinya pun beraneka ragam.

2. Bentuk Struktur Organisasi Fungsional

Adalah struktur organisasi yang tidak terlalu menekankan pada hierarki struktural akan tetapi kepada sifat dan fungsi yang perlu dijalankan dan spesialisasi karyawan dapat digunakan semaksimal mungkin.

3. Bentuk Struktur Organisasi Lini dan Staff

Adalah bentuk dan struktur organisasi yang terbagi atas 2 bagian yaitu bagian lini dan staff yang setiap bagiannya ada pembagian tugas yang jelas bagi setiap orang dan spesialisasi dalam pekerjaan dapat berkembang.

4. Bentuk dan Struktur Organisasi Komisaris

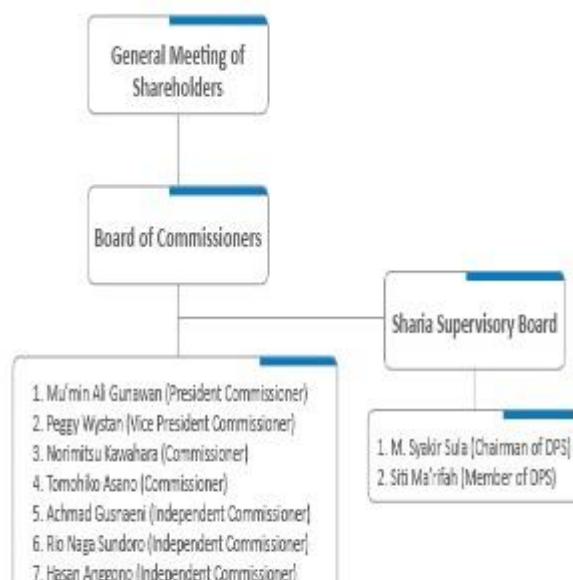
Adalah struktur organisasi yang pimpinannya bersifat kolegal atau dewan, artinya terdiri dari beberapa orang dimana segala keputusan diambil dan dipertanggungjawabkan secara bersama tetapi pelaksanaan kerja juga dapat macet karena banyaknya pimpinan yang mempunyai wewenang yang sama.

5. Bentuk Struktur Organisasi Matriks

Adalah struktur organisasi yang didalam organisasinya efisiensi penggunaan tenaga-tenaga fungsional dan struktural serta koordinasi horizontal dan vertikal sangat diperlukan.

Dari kelima bentuk struktur organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk struktur organisasi pada PT. Panin Life merupakan bentuk Struktur Organisasi matriks.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4.4 Lokasi Perusahaan

Lokasi sebuah perusahaan sangat menentukan untuk kelangsungan hidup dari perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang. lokasi Jl. Gajahmada No.27, Kembang Sari, Kec. Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah 50133.

4.5 Gaya Kepemimpinan PT Panin Life

Gaya kepemimpinan PT Panin Life yaitu tipe demokratis . Tipe demokratis adalah tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

Gaya kepemimpinan demokratis PT Panin Life :

1. Wewenang pimpinan tidak mutlak

Yaitu keputusan pimpinan bisa dipengaruhi oleh masukan dari bawahan, bukan sebagai bentuk interferensi, dalam hal ini lebih ditekankan dari asas musyawarah

2. Pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan

Tidak semua keputusan bergantung pada pimpinan semata. Bawahan memiliki wewenang untuk membuat keputusan, namun masih berada dalam batas sewajarnya

3. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan

Setiap keputusan yang diambil tidak hanya berasal dari pimpinan mutlak, namun telah dimusyawarahkan terlebih dahulu bersama bawahannya

4. Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan

5. Komunikasi berlangsung timbal balik

Komunikasi antara pimpinan dan bawahan berlangsung dengan baik, tanpa adanya rasa takut atau canggung karena jabatan

6. Pengawasan dilakukan secara wajar

Pemimpin tidak melakukan pengawasan kegiatan secara over atau over protective, sehingga tidak ada tekanan pada bawahan saat melakukan kegiatannya, bawahan pun menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan atasannya

7. Prakarsa datang dari pimpinan maupun bawahan

Pemrakarsa dari suatu kegiatan yang bermanfaat bagi organisasi tersebut tidak hanya berasal dari pimpinan, bawahan pun diberikan hak yang seluas-luasnya untuk memprakarsai sesuatu yang berdampak positif bagi organisasi tersebut

8. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk mengeluarkan pendapat

Bawahan bebas untuk berpendapat sesuai dengan asas demokrasi

9. Tugas diberikan bersifat permintaan

Tugas yang diberikan pimpinan bisa berasal dari permintaan bawahan yang tentunya berdampak positif bagi organisasi tersebut

10. Pujian dan kritik seimbang

Pimpinan dan bawahan tidak selalu saling memuji atau mengkritik, kedua-duanya berjalan seimbang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut

11. Pimpinan mendorong prestasi bawahan

12. Kesetiaan bawahan secara wajar

Bawahan tidak bersifat sebagai budak yang selalu manut pada atasannya, namun bawahan tetap memiliki rasa hormat yang tinggi pada atasannya

13. Memperhatikan perasaan bawahan

Pemimpin bersikap mengayomi kepada bawahan, sehingga pemimpin mengerti apa masalah yang ada pada bawahan, sehingga pemimpin bisa mengambil kebijakan dengan segera

14. Suasana saling percaya, menghormati dan menghargai

Suasana yang selalu harmonis dalam lingkungan organisasi

15. Tanggung jawab dipikul bersama

Kelebihan yang paling utama, yaitu saling bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi

4.6 Budaya Kerja

Budaya Perusahaan PT Panin Life memiliki 5 Nilai Budaya Perusahaan yang menjadi pondasi bagi seluruh bitniz dalam berperilaku untuk mencapai visi PT Panin Life.

Makna lima nilai budaya perusahaan PT Panin Life

A. Sinergi

Membangun kerjasama yang sinergis dengan seluruh stakeholders dilandasi sikap tulus, terbuka dan mendorong kolaborasi yang produktif dengan menjunjung tinggi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.

B. Integritas

Konsisten antara pikiran, perkataan dan tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi dan prinsip-prinsip kebenaran yang terpuji.

C. Inovasi

Senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang memberi nilai tambah bagi perusahaan.

D. Profesionalisme

Visioner, kompeten di bidangnya, selalu mengembangkan diri dengan teknologi terkini sehingga menghasilkan kinerja terbaik.

E. Spirit Mencapai Keunggulan

Menunjukkan semangat dan komitmen yang kuat untuk mencapai hasil terbaik serta memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal) dengan menempatkan pentingnya aspek kualitas disetiap kegiatan serta risiko yang telah diperhitungkan. Setiap Nilai Budaya Perusahaan memiliki 2 (dua) Perilaku Utama yang merupakan acuan bertindak bagi seluruh Insan PT Panin Life.

4.7 Tugas dan kewajiban

1) Komisaris

Komisaris melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, serta memberi nasihat kepada Direksi. Adapun, pengawasan dan pemberian nasihat dilakukan untuk kepentingan Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan

2) Direktur

- Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi.
- Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur.
- Menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi.

3) Manajer Keuangan

Tanggung jawab utama dari manajer keuangan antara lain sebagai berikut:

- Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, serta pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
- Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, serta mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat.

- Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem serta prosedur keuangan dan akuntansi. Selain itu juga mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur.
- Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.
- Merencanakan, mengkoordinasi, dan mengontro

4) Manajer Operasional

bertanggung jawab atas manajemen tenaga kerja, produktivitas, kontrol kualitas dan keselamatan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Seorang manajer operasional harus terlibat dalam mengawasi produksi barang atau penyediaan barang.

5) Staf Keuangan

- Membantu dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Koordinator Keuangan dan Umum
- melaksanakan pencatatan dan pengumpulan data-data dan atau bukti-bukti transaksi dalam kegiatan Perusahaan
- menyusun bukti-bukti laporan secara baik dan benar
- mengklarifikasi semua transaksi yang terjadi dalam Perusahaan kepada Koordinator Keuangan dan Umum
- menyusun dokumen-dokumen kegiatan-kegiatan akuntansi dan keuangan Perusahaan
- menerima pembayaran/ setoran tagihan dari hasil-hasil transaksi kegiatan usaha Perusahaan
- membayarkan tagihan-tagihan kepada pihak luar Perusahaan setelah data-data dan syarat kelengkapannya terpenuhi, serta setelah mendapat persetujuan dari pimpinan atau pejabat Perusahaan yang diberi wewenang untuk itu

- mengklarifikasikan semua tagihan-tagihan yang timbul dan atau yang akan dibayarkan pada pihak luar melalui Koordinator Keuangan dan Umum
- Bertanggung jawab serta mengatur pemasukan dan pengeluaran kas kecil

6) Marketing

- Bertugas untuk Memenuhi Kebutuhan dan Keinginan Konsumen.
- Merencanakan Produk.
- Menetapkan Harga.
- Merencanakan Promosi
- Melayani Konsumen

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Proses Penyebaran Kuesioner

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada tanggal Januari-pebruari 2021 dengan pembagian sebanyak 100 kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan PT Panin Daiichi Life.

Tabel 5.1
Data Penyebaran Kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	100	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 100 kuesioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 100% yang berarti bahwa seluruh kuesioner kembali dan dapat diolah .

5.2 Karakter Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini ada;ah sebagai berikut :

Tabel 5.2

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki – Laki	55	60 %
2	Perempuan	45	40 %
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Pada tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa responden yang terdapat pada PT Panin Daiichi Life, lebih banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 responden atau 60%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden atau 40%.

b. Umur Responden

Table 5.3

Data Umur Responden

No.	Umur	Frekuensi	Presentase
1	21-25 Tahun	8	8%
2	25-30 Tahun	46	46%
3	31-35 Tahun	20	20%
4	36-40 Tahun	15	15%
5	>40 Tahun	11	11%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan table 5.3 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden atau 8% berumur 21 hingga 25 tahun, 46 % atau 46 reponden berumur 25-30 tahun , 20% atau 20 reponden berumur 31-35 Tahun, 15% atau sebanyak 15 reponden

dengan umur 36-40 Tahun dan sebanyak 11% atau responden dengan umur lebih dari 40 Tahun .

5.3 Uji Reliabilitas dan Validitas Data

5.3.1 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *One shot*, yaitu pengukuran yang dilakukan sekali saja dan hasilnya kemudian dibandingkan dengan pernyataan atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha >0.60 (Ghozali,2009).

Tabel 5.4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0.704	0.60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0.618	0.60	Reliabel
3.	Stres Kerja	0.761	0.60	Reliabel
4.	Beban Kerja	0.656	0.60	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0.842	0.60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan table 5.4 diatas dapat diketahui semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

5.3.2 Uji Validitas

Table 5.5
Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan				
1.	X _{1.1}	0.626	0.2272	Valid
	X _{1.2}	0.524	0.2272	Valid
	X _{1.3}	0.369	0.2272	Valid
	X _{1.4}	0.495	0.2272	Valid
Lingkungan Kerja				
2.	X _{2.1}	0.473	0.2272	Valid
	X _{2.2}	0.317	0.2272	Valid
	X _{2.3}	0.377	0.2272	Valid
	X _{2.4}	0.293	0.2272	Valid
	X _{2.5}	0.425	0.2272	Valid
Stres Kerja				
3.	X _{3.1}	0.602	0.2272	Valid
	X _{3.2}	0.551	0.2272	Valid
	X _{3.3}	0.378	0.2272	Valid
	X _{3.4}	0.636	0.2272	Valid
	X _{3.5}	0.519	0.2272	Valid
Beban Kerja				
4.	X _{4.1}	0.493	0.2272	Valid
	X _{4.2}	0.450	0.2272	Valid

	X4.3	0.463	0.2272	Valid
Kinerja Karyawan				
5.	y1	0.477	0.2272	Valid
	y2	0.763	0.2272	Valid
	y3	0.566	0.2272	Valid
	y4	0.759	0.2272	Valid
	y5	0.687	0.2272	Valid

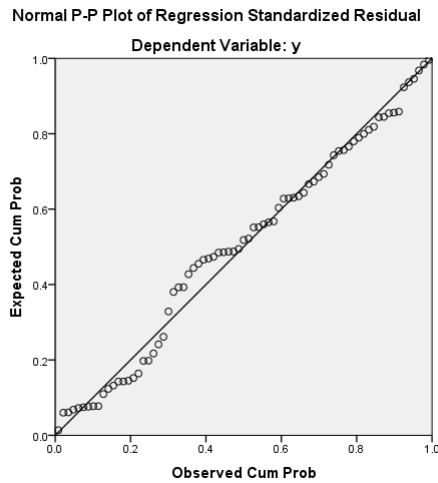
Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan pengujian validitas seperti yang terlihat pada table 5.5 diatas menunjukan bahwa masing – masing indicator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukan hasil yang signifikan dan menunjukan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ table}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid, sehingga dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

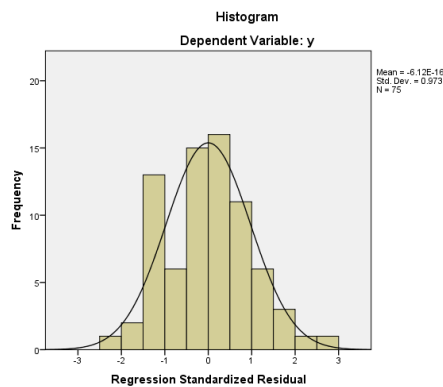
Uji normalitas dilakukan untuk menguji data variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik – titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik.



Sumber : Output SPSS 22, 2021

Gambar 5.1

Hasil Output SPSS 22 : Grafik Pengujian Normalitas



Gambar 5.2

Hasil Output SPSS 22 : Grafik Pengujian Normalitas

Dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probably plot terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula [ada grafik histogram yang memberika pola distrbusi yang

normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Kelemahan uji normalitas dengan menggunakan normal probably plot adalah biasanya penilaian yang bias nmengandung unsur penilaian secara subjektif. Maka penulis juga menyajikan data uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah table uji normalitas Kolmogorov-Smirnov :

Tabel 5.6
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64172810
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.069
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS 22, 2021

Pada table 5.6 diatas dapat dilihat nilai Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0.200 angka tersebut lebih besar dari nilai alpha dalam penelitian ini yaitu 0.050 (5%). Maka dari itu dapat disimpulkan model regresi berganda dalam penelitian ini telah terbukti memenuhi asumsi normalitas dan data tersebut terdistribusi normal.

5.4.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. *Default* SPSS bagi angka tolerance adalah diatas 0,10, artinya bahwa semua variabel yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus mempunyai tolerance di atas 0,10. Apabila ternyata lebih rendah dari 0,10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Sedangkan pada *Variance Inflation Factor* (VIF), pada umumnya VIF ditentukan kurang dari 10. Artinya apabila variabel tersebut lebih dari 10 maka mempunyai persoalan multikolinieritas (korelasi yang besar di antara variabel bebas) dengan variabel bebas yang lainnya. (Ghozali, 2009).

Table 5.7

Hasil Uji Multikolinieritas

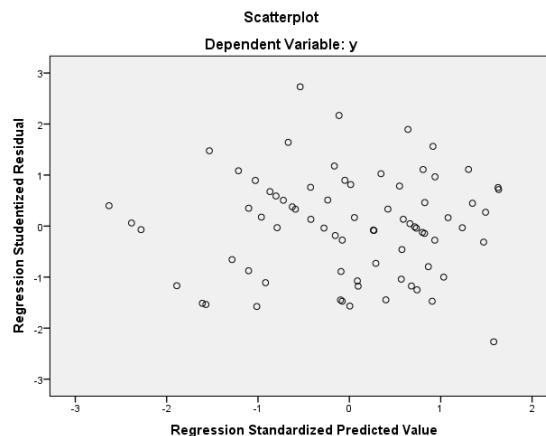
No.	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1.	Gaya Kepemimpinan	0.679	1.473
2.	Lingkungan Kerja	0.780	1.283
3.	Stres Kerja	0.902	1.109
4.	Beban Kerja	0.830	1.205

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinieritas diatas menunjukan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.1 (10%) yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dengan model regresi.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 22, 2021

Gambar 5.3

Hasil Output SPSS 22 : Pengujian Heteroskedastisitas

Berasarkan dari perhitungan SPSS hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan titik-titik yang menyebar secara acak serta menyebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y yang tida teratur dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi heteroskedatisitas

5.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

Tabel 5.8
Durbin Watson (DW) 5%

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.568	1.6880	1.921

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan output SPSS 22 tentang uji autokorelasi dengan Durbin Watson, diketahui nilai DW 2.025 selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan nilai table signifikan 5% jumlah sampel N=100 dan jumlah variabel independen 4 (K=4) sehingga diperoleh nilai dl sebesar 1.51511 sehingga diperoleh du 1.73904. Nilai DW 2.025 lebih besar dari batas atas du yakni 1.73904 dan kurang (4-du) 4 - 1.73904 = 2.26096 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

5.5 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal. Model harus bebas dari gejala multikolonieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari Analisa sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 22 diperoleh hasil seperti pada table 5.8 dibawah ini.

Table 5.9
Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.354	2.474		.143	.887		
	x1	.616	.102	.558	6.017	.000	.679	1.473
	x2	.219	.096	.197	2.277	.026	.780	1.283
	x3	.138	.065	.171	2.126	.037	.902	1.109
	x4	.302	.104	.242	2.887	.005	.830	1.205

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan table 5.8 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0.354 + 0.616X_1 + 0.219X_2 + 0.138X_3 + 0.302X_4$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Stres Kerja

X₄ = Beban Kerja

Artinya :

1. Nilai konstanta sebesar 0.354 artinya jika variabel X₁-X₄ adalah 0.354 maka variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.354
2. β₁ (Nilai koefisien regresi X₁) sebesar 0.616 artinya variabel X₁ (gaya kepemimpinan) bernilai positif berarti bahwa setiap tambahan 1(satu) satuan variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.616 atau 61.6%
3. β₂ (Nilai koefisien regresi X₂) sebesar 0.219 artinya variabel X₂ (lingkungan kerja) bernilai positif berarti bahwa setiap tambahan 1(satu) satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.219 atau 21.9%
4. β₃ (Nilai koefisien regresi X₃) sebesar 0.138 artinya variabel X₃ (stres kerja) bernilai positif berarti bahwa setiap tambahan 1(satu) satuan variabel stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.138 atau 13.8%

5. β_4 (Nilai koefisien regresi X_4) sebesar 0.302 artinya variabel X_4 (beban kerja) bernilai positif berarti bahwa setiap tambahan 1(satu) satuan variabel beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.302 atau 30.2%
6. Berdasarkan nilai persamaan regresi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah factor gaya kepemimpinan (X_1). Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang paling tinggi yaitu sebesar 0.616 atau 61.6%

5.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan multiple regression. Tujuannya untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panin Daiichi Life. Adapun hasil uji F, R^2 dan uji T adalah sebagai berikut :

5.6.1 Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan antara semua variabel bebas dengan variabel terikat. Jika tingkat signifikansi berada pada angka < 0.050 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan sebaliknya jika tingkat signifikansi berada pada angka > 0.050 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji regresi secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.10

Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.337	4	72.084	25.299	.000 ^b
	Residual	199.450	70	2.849		
	Total	487.787	74			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja
Sumber : Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi secara simultan, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari penelitian ini adalah dibawah nilai *alpha* yaitu 0.050 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daichi Panin Life.

5.6.2 Koefisien Determinasi

Tabel 5.11
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.568	1.6880

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja

Sumber : Output SPSS 22, 2021

Tampilan *output* SPSS model *Summary* menunjukkan bahwa besarnya Adjusted R Square sebesar 0.568, hal ini berarti menunjukkan bahwa besar persentase variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari

keempat variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja sebesar 56.8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

5.6.3 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independent (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan). Sementara itu secara parsial pengaruh dari keempat variabel independent tersebut terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji T Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.354	2.474		.143	.887
x1	.616	.102	.558	6.017	.000
x2	.219	.096	.197	2.277	.026
x3	.138	.065	.171	2.126	.037
x4	.302	.104	.242	2.887	.005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : Output SPSS 22, 2021

Dari hasil perhitungan SPSS 22 dapat di nyatakan bahwa:

1. Uji Hipotesis 1 (H_1)

Berdasarkan hasil uji t – test table 5.11 dapat dilihat bahwa nilai t untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 6.017

dan hasil *Coefficient* dengan probabilitas signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai *alpha* 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan kata lain hipotesis pertama terbukti.

2. Uji Hipotesis 2 (H_2)

Berdasarkan hasil uji t – test table 5.11 dapat dilihat bahwa nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2.277 dan hasil *Coefficient* dengan probabilitas signifikansi 0.026 lebih besar dari nilai *alpha* 0.05. Hal ini berarti analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan kata lain hipotesis kedua terbukti

3. Uji Hipotesis 3 (H_3)

Berdasarkan hasil uji t – test table 5.11 dapat dilihat bahwa nilai t untuk variabel stress kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2.126 dan hasil *Coefficient* dengan probabilitas signifikansi 0.037 lebih kecil dari nilai *alpha* 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Uji Hipotesis 4 (H_4)

Berdasarkan hasil uji t – test table 5.11 dapat dilihat bahwa nilai t untuk variabel beban kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2.887 dan hasil *Coefficient* dengan probabilitas signifikansi 0.005 lebih kecil dari nilai

α 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y). dengan kata lain hipotesis keempat terbukti

5.7 Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji t) diketahui bahwa nilai t untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 6.017 mempunyai pengaruh positif yang artinya bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang terdapat di perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin buruk kondisi gaya kepemimpinan yang berada di perusahaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan yang ada,

Kemudian gaya kepemimpinan memiliki nilai *Coefficient* dengan probabilitas signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai α 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain itu juga berdasarkan analisis persamaan regresi linier berganda, diketahui bahwa nilai koefisien dari gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.616 . Hal ini berarti bahwa ketika gaya kepemimpinan meningkat sebanyak satu unit maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 61.6%.

Hasil ini mendukung hasil penelitian Fajar Wirawan, Edy Rahardja (2015) yang memperoleh hasil Gaya kepemimpinan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji t) diketahui bahwa nilai t untuk variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2.277 mempunyai pengaruh positif yang artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin buruk kondisi lingkungan kerja yang berada pada perusahaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan yang ada,

Kemudian lingkungan kerja memiliki nilai *Coefficient* dengan probabilitas signifikansi 0.026 lebih besar dari nilai *alpha* 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain itu juga berdasarkan analisis persamaan regresi linier berganda, diketahui bahwa nilai koefisien dari lingkungan kerja adalah sebesar 0.219. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja meningkat sebanyak satu unit maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 21.9%.

Hasil ini mendukung hasil penelitian Amin Wahyudi (2006) yang memperoleh hasil lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji t) diketahui bahwa nilai t untuk variabel stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2.126 mempunyai pengaruh positif yang artinya bahwa semakin baik stress kerja yang terdapat di perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin buruk kondisi stres kerja yang berada pada perusahaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan yang ada,

Kemudian stres kerja memiliki nilai *Coefficient* dengan probabilitas signifikansi 0.037 lebih kecil dari nilai *alpha* 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain itu juga berdasarkan analisis persamaan regresi linier berganda, diketahui bahwa nilai koefisien dari stress kerja adalah sebesar 0.138. Hal ini berarti bahwa stress kerja meningkat sebanyak satu unit maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 13.8%

Hasil ini mendukung hasil penelitian Nining Ratna Himawat (2014) yang memperoleh hasil stress kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji t) diketahui bahwa nilai t untuk variabel beban kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2.887

mempunyai pengaruh positif yang artinya bahwa semakin banyak beban kerja yang terdapat di perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin banyak beban kerja yang berada pada perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada,

Kemudian beban kerja memiliki nilai *Coefficient* dengan probabilitas signifikansi 0.005 lebih kecil dari nilai *alpha* 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain itu juga berdasarkan analisis persamaan regresi linier berganda, diketahui bahwa nilai koefisien dari lingkungan kerja adalah sebesar 0.302 . Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja meningkat sebanyak satu unit maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 30.2%.

Hasil ini mendukung hasil penelitian Nining Ratna Himawat (2014) yang memperoleh hasil beban kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis data dan pembahasan pada bab – bab sebelumnya sesuai dengan analisis perhitungan statistic yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Panin Daichi Life, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai hasil koefisien regresi sebesar 0.616 dan signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya apabila pengaruh gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dinyatakan dapat diterima .
2. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai hasil koefisiensi regresi sebesar 0.219 dan signifikansinya sebesar $0.026 < 0.05$ yang artinya apabila pengaruh lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dapat diterima.

3. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai hasil koefisiensi regresi sebesar 0.138 dan signifikansinya sebesar $0.037 < 0.05$ yang artinya apabila pengaruh stress kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dapat diterima .
4. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai hasil koefisiensi regresi sebesar 0.302 dan signifikansinya sebesar $0.005 < 0.05$ yang artinya apabila pengaruh beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dapat diterima .
5. Dari hasil uji koefisien determinan terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja memiliki kontribusi sebesar 61.6% dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

6.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan oleh penulis, maka ada beberapa saran yang diberikan penulis terkait dengan hasil yang diperoleh yaitu :

1. Variabel yang paling dominan dalam dalam hal memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dengan nilai 0.616, maka dari itu dapat dipertahankan .

2. Variabel yang paling sedikit dalam dalam hal memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stress kerja dengan nilai 0.138. Sebaiknya pimpinan PT Panin Daichi Life hendaknya lebih dapat mengelola stress kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja harus diminimalisir dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan serta memberikan arahan yang jelas terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai tersebut. Meskipun demikian tanggungjawab mengelola stress ini tidak hanya dibebankan kepada organisasi tetapi juga individu karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Wahyudi. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Surakarta
- Muhammad Mahfudz. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi Sales Consumer PT BANK NEGARA Indonesia (Persero) Tbk*. Jakarta
- Encep Saefullah. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Banten
- Ronald Sukmawandi. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan UKM*. Aceh
- Wira Ade Saputra. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kayu Lapis Indonesia di Kaliwungu Kendal*. Kendal
- Nining Ratna Himawati. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Keuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Jember*. Jember
- Widyatmini. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetisi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Depok
- Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Demak
- Saina Nur. 2013. *Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Ternate*. Ternate
- A.A Gede Kresnayana Pramana. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bali
- Hiskia Jonest Runtuuwu. 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. Manado

Ari Cahyo Suminar. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Sidoarjo

Yudha Adityawarman. 2015. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot*. Bogor

DATA SPSS

Uji Reliabilitas dan Validitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.704	.712	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	12.373	3.129	.626	.607	.557
x12	12.533	3.495	.524	.577	.624
x13	12.227	4.043	.369	.219	.706
x14	12.547	2.711	.495	.287	.662

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.618	.626	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	16.053	3.754	.473	.328	.520
x22	16.053	3.781	.317	.283	.593
x23	16.333	3.874	.377	.185	.562
x24	16.427	3.788	.293	.136	.607
x25	16.147	3.478	.425	.230	.534

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.761	.768	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	11.213	6.954	.602	.490	.696
x32	10.960	6.525	.551	.448	.710
x33	11.280	7.285	.378	.225	.773
x34	11.387	6.835	.636	.410	.685
x35	11.587	6.732	.519	.299	.722

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.656	.658	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x41	8.267	2.063	.493	.245	.522
x42	8.213	2.143	.450	.203	.584
x43	7.867	2.441	.463	.217	.569

Reliability Statistics

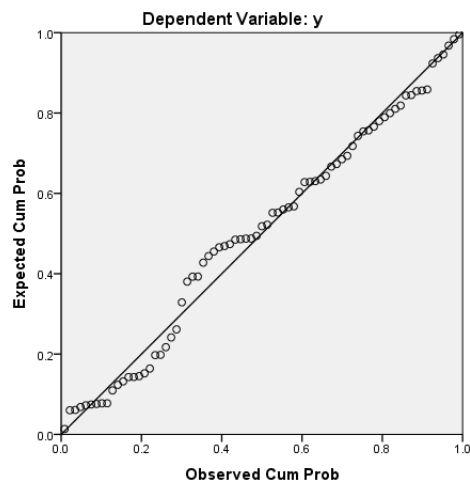
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.842	5

Item-Total Statistics

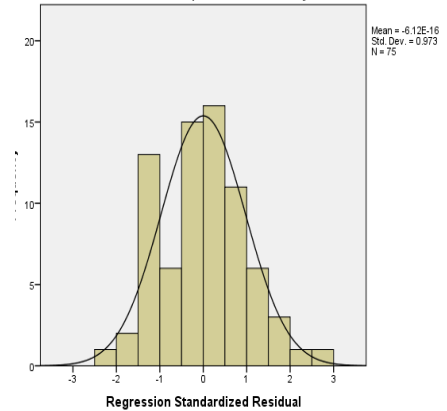
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	16.480	4.766	.477	.390	.855
y2	16.547	4.170	.763	.617	.778
y3	16.560	4.574	.566	.443	.831
y4	16.440	4.034	.759	.642	.777
y5	16.427	4.383	.687	.567	.799

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram
Dependent Variable: y



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64172810
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.069
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

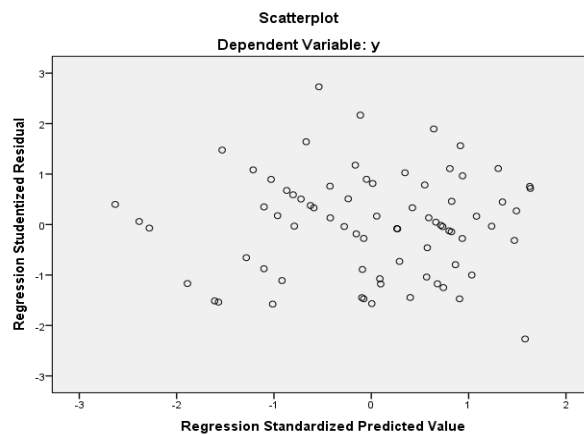
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.354	2.474		.143	.887		
	x1	.616	.102	.558	6.017	.000	.679	1.473
	x2	.219	.096	.197	2.277	.026	.780	1.283
	x3	.138	.065	.171	2.126	.037	.902	1.109
	x4	.302	.104	.242	2.887	.005	.830	1.205



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.568	1.6880	1.921

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^a

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.354	2.474		.143	.887		
	x1	.616	.102	.558	6.017	.000	.679	1.473
	x2	.219	.096	.197	2.277	.026	.780	1.283
	x3	.138	.065	.171	2.126	.037	.902	1.109
	x4	.302	.104	.242	2.887	.005	.830	1.205

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.337	4	72.084	25.299	.000 ^b
	Residual	199.450	70	2.849		
	Total	487.787	74			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja

Uji F

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.568	1.6880

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja

Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.354	2.474		.887
	x1	.616	.102	.558	.000
	x2	.219	.096	.197	.026
	x3	.138	.065	.171	.037
	x4	.302	.104	.242	.005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

KUESIONER

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT PANIN DAIICHI LIFE”

A. Identitas Responden

Nama :
Umur : thn.
Jenis Kelamin :
Masa Kerja : -----

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut:

5 = Sangat setuju (SS) 2 = Tidak Sejuju (TS)
4 = Setuju (S) 1= Sangat Tidak Setuju (STS)
3 = Netral (N)

C. Pendapat Responden

Jawablah dengan memberikan tanda ✓ (centang) pada pilihan jawaban yang sudah disediakan.

NO	Gaya Kepemimpinan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan saya memberikan pengarahan <i>job description</i> dengan jelas					
2	Pimpinan saya memberikan perintah pelaksanaan tugas dengan jelas sesuai prosedur					
3	Pemimpin saya memberika penekanan bekerja secara efisiensi					
4	Pimpinan saya mengevaluasi terhadap pencapaian hasil perusahaan dan perumusan strategi perusahaan					

NO	Lingkungan Kerja	SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2	Kondisi sirkulasi udara ditempat kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
3	Pengaturan ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
4	Penggunaan warna pada ruangan kerja saya mempengaruhi kinerja saya.					
5	Adanya kontrol terhadap kebisingan ditempat kerja					

NO	STRES KERJA	SS	S	N	TS	STS
1	Beban pekerjaan saya berlebihan					
2	Adanya tekanan atau desakan waktu					
3	Kualitas supervisi/pengarahan yang diberikan tidak sesuai					
4	Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.					
5	Stress kerja membuat saya frustrasi					

NO	BEBAN KERJA	SS	S	N	TS	STS
1	Adanya Target kerja Yang Harus Dicapai					
2	Kondisi Pekerjaan mendukung dalam bekerja					
3	Saya bekerja dengan standar pekerjaan yg telah ditetapkan					

NO	KINERJA KARYAWAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya teliti dan rapi bekerja					
2	Saya cepat dalam penyelesaian pekerjaan					
3	Saya melakukan pemeliharaan alat kerja kantor					
4	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan waktu tepat waktu					
5	Saya terampil dalam bekerja					