

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI STRES KERJA  
(STUDI PADA PT. MSV PICTURES YOGYAKARTA)**

**Tesis  
Program Magister Manajemen**



**Diajukan oleh :**

**Artha Tri Hastutiningsih  
15911070**

**PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2018**

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dimediasi Stres Kerja

(Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)

TESIS

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna  
memperoleh gelas Magister Strata-2 di Jurusan Magister Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh :

Nama : Artha Tri Hastutiningsih

Nomor Mahasiswa : 15911070

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

**BERITA ACARA UJIAN TESIS**

Pada hari Kamis tanggal 15 Februari 2018 Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**ARTHA TRI HASTUTININGSIH**

No. Mhs. : 15911070

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI STRES KERJA (STUDI PADA PT. MSV PICTURES YOGYAKARTA)**

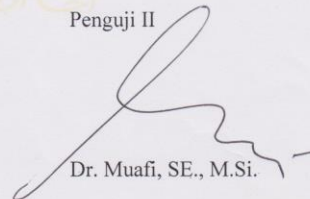
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji, maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

Penguji II



Dr. Muafi, SE., M.Si.

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Artha Tri Hastutiningsih, menyatakan bahwa tesis dengan judul : “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)” adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, maka dengan ini saya menyatakan akan menarik laporan hasil penelitian yang dikumpulkan dan bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 7 Februari 2018



Artha Tri Hastutiningsih

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, \_\_\_\_\_

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Zainal Mustafa EQ.', is written over a horizontal line.

Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Teruntuk Ayah dan Ibu...*

*Tempat sebermulanya aku*

*Engkaulah kekuatan yang memupuskan segala batasan*

*Engkaulah kelembutan yang menyapulenyapkan alasan*

*Engkaulah aksara yang mengisi tiap kekosongan*

*Engkaulah lengang tempat ku berpulang*

*Engkaulah muara tanpa tepi*

*Awal tanpa akhir*

*Engkau, adalah seluruh doa yang terkabulkan*

(Artha Tria, 2018)

*Bismillahirrahmanirrahim...*

Teruntuk engkau, aksara yang selalu kusebut dalam doa ;

1. Kakek, Nenek, dan keluarga besar Triwis Jomblong di Pontianak. Apalah artinya jarak, toh itu hanyalah nama pohon hehehe. Terimakasih telah menjadi bagian terbesar dalam hidup kami.
2. Babe, Ibun, dan segala doanya. Terimakasih telah menjadi *the biggest supporter* pada tiap langkah yang Dedek jalani, serta yang pertama kali percaya bahwa bakat itu ada. Perjuangan ini untuk Babe dan Ibun!
3. Aba, Onty dan segala dukungannya. Terimakasih telah menjadi *the greatest support system*, kakak tanpa batasan, pendengar tanpa keluhan dan bahu dimana Dedek bersandar. Jangan jauh-jauh, kan setengah darah Dedek ada di Aba sama Onty hehehe. Semangat ini karena Aba dan Onty!
4. Arvika Sekar Kinanthi Artha, Jadwa Lohita Aj'la, Arvina Leuwih Naryama Lashira Artha dan yang akan dihadirkan Allah selanjutnya dalam keluarga besar *Lie's family*. Terimakasih sudah menjadi *reminder*, kesayangan serta ponakan yang mewarnai hidup Akho.
5. *Hi, Oh! Here i am, in the first chapter i want to share with. As time goes by, thank you for being the most patient man this several years. I'll see you on the next chapter, Oh! Our chapter, our journey.*

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahahirabbil'aalamiin, puji syukur terbesar penulis panjatkan teruntuk Allah SWT atas berkah-Nya yang melimpah. Tesis berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)” ini akhirnya telah diselesaikan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Selama penyusunan tesis ini, bimbingan dan arahan tak lepas dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Zainal Mustafa EQ., MM selaku dosen pembimbing yang tidak hanya berperan besar dalam penyempurnaan tesis ini, namun juga bertransformasi sebagai motivator dan sosok ayah dengan segala kebijaksanaan dan kesabaran yang ada didalamnya. Terimakasih telah menjadi inspirasi bagi kami, pak!
2. Bapak Dr. Muafi, SE., M.Si selaku dosen penguji yang dengan hangat dan lembut dalam mendidik serta membagi ilmunya dimanapun diskusi dilakukan. Sosok yang selalu meyakinkan kami untuk berkarya dan mengejar pendidikan tertinggi. Terimakasih pak, telah menjadi warna baru dalam dunia pendidikan kami.



3. Keluarga besar Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, terimakasih telah menjadi wadah serta keluarga hangat dalam tumbuh kembang penulis selama menempuh pendidikan.
4. Keluarga besar MM UII 46. Kita semua terhubung satu sama lain, sehalus apapun itu, bahkan tanpa kita sadari. Mari berjuang bersama!
5. Bapak Aryanto Yuniawan, selaku CEO PT. MSV Pictures Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan, arahan, dan menerima penulis untuk dapat mengenal lebih jauh dunia kreatif.
6. Keluarga besar PT. MSV Pictures yang dengan tulus memberikan sumbangsih dan berpartisipasi dalam proses pembuatan tesis ini.
7. Bapak Ir. Tjipto Haribowo dan Bapak Prijambodo, ST, MT yang selalu memberikan dukungan dan arahan tanpa batas.
8. Bunda Maya Syla Swagerina, yang telah berperan sebagai kakak, sahabat, *partner* dengan segala yang diperbincangkan.
9. Semua pihak namun tak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan serta doa, semoga segala kebaikan dan keberkahan berbalas tanpa batas atas seizin Allah SWT. Amin.

Penulis sadari bahwa pada dasarnya dalam pengerjaan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, saran dan masukan yang membangun sangat penulis harapkan agar tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI STRES KERJA  
(STUDI PADA PT. MSV PICTURES YOGYAKARTA)**

**Artha Tri Hastutiningsih, S.Kom**  
Magister Manajemen  
Universitas Islam Indonesia  
Email : artha.tria@yahoo.com

***Abstrak***

*Beban kerja akan berpengaruh pada stres kerja baik itu stres yang bersifat positif maupun stress yang bersifat negatif. Kinerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap performa dari produk yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan di PT. MSV Pictures Yogyakarta ini bertujuan untuk melihat beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Menggunakan analisa regresi linear berganda, penelitian ini melibatkan 102 orang karyawan pada Divisi Produksi menggunakan teknik sensus. Hasilnya adalah beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.*

***Kata kunci : Beban Kerja, Regresi Linear Berganda, Kinerja***

**THE IMPACT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK STRESS  
(STUDY ON PT. MSV PICTURES YOGYAKARTA)**

**Artha Tri Hastutiningsih, S.Kom**  
Magister Managemant  
Universitas Islam Indonesia  
Email : artha.tria@yahoo.com

***Abstract***

*Workload will affect the stress of work whether it is a positive stress or a negative stress. Good performance will certainly affect the performance of the resulting product. Research conducted at PT. MSV Pictures Yogyakarta aims to see the workload and work environment densely employee performance through work stress as a intervening variable. Using multiple linear regression analysis, this study involving 102 employees in the Production Division using census techniques. The result is the workload and work environment have a significant effect on the performance but the work environment has no significant effect. While working, work environment and work stress have a significant effect on performance.*

***Keyword : Workload, Multiple Linear Regression, Performance***

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul.....	ii
Berita Acara Ujian Tesis .....	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme .....	iv
Halaman Pengesahan .....	v
Halaman Persembahan .....	vi
Kata Pengantar .....	viii
Abstrak .....	x
Abstract .....	xi
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel .....	xviii
Daftar Gambar.....	xvix
Daftar Lampiran .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	15
1.3 Tujuan Penelitian .....	16
1.4 Manfaat Penelitian .....	16
1.5 Sistematika Penulisan .....	17
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>19</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
2.2 Landasan Teori .....	31
2.2.1 Kinerja .....	31
2.2.1.1 Definisi Kinerja .....	31
2.2.1.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja .....	32
2.2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	32

2.2.1.4	Penilaian Kinerja Karyawan .....	33
2.2.1.5	Indikator Kinerja .....	34
2.2.2	Stres Kerja .....	36
2.2.2.1	Definisi Stres .....	36
2.2.2.2	Konseptualisasi Stres .....	36
2.2.2.3	Stres Sebagai Tipe <i>Burnout</i> .....	38
2.2.2.4	Stres Tidak Sama Dengan <i>Burnout</i> .....	38
2.2.2.5	Faktor-faktor Penyebab Stres .....	40
2.2.2.6	Indikator Stres Kerja .....	46
2.2.2.7	Hubungan Stres Kerja dan Kinerja .....	47
2.2.2.8	Dampak Stres Kerja .....	48
2.2.3	Beban Kerja .....	49
2.2.3.1	Definisi Beban Kerja .....	49
2.2.3.2	Beban Kerja Mental .....	52
2.2.3.3	Gejala Beban Kerja Mental Berlebih .....	52
2.2.3.4	Indikator Beban Kerja Mental .....	53
2.2.3.5	Pengukuran Beban Kerja Mental .....	54
2.2.3.6	Pengendalian Beban Kerja Mental Berlebih .....	56
2.2.4	Lingkungan Kerja .....	57
2.2.4.1	Definisi Lingkungan Kerja .....	57
2.2.4.2	Indikator Lingkungan Kerja .....	58
2.3	Pengembangan Hipotesis .....	62
2.3.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja .....	62

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja .....	63
2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	64
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	65
2.3.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja .....	66
2.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja ....	67
2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja .....	68
2.4 Kerangka Konsep Penelitian .....	69
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>70</b>
3.1 Desain Penelitian .....	70
3.2 Populasi dan Sampel .....	70
3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel .....	71
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	73
3.4.1 Sumber Data .....	73
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	74
3.5 Pengukuran Instrumen Penelitian .....	74
3.5.1 Uji Validitas .....	74
3.5.2 Uji Reabilitas .....	76
3.6 Metode Analisis Data .....	77
3.6.1 Analisis Deskriptif .....	77
3.6.2 Analisis Inferensial .....	78
3.7 Alat Analisis .....	78
3.7.1 Regresi Linear Berganda.....	78
3.7.2 Uji t (Parsial) .....	80

3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	81
3.8 Pengujian Hipotesis .....	82
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>85</b>
4.1 Deskriptif Variabel Penelitian .....	85
4.2 Analisis Deskriptif .....	87
4.2.1 Karakteristik Responden .....	87
4.2.2 Variabel Penelitian .....	88
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	103
4.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	98
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	99
4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	100
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	100
4.5 Analisis Jalur .....	103
4.6 Pembahasan .....	103
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>115</b>
5.1 Kesimpulan .....	115
5.2 Saran .....	117
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	119
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>120</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>129</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman Jurnal Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 2.2 Perbedaan <i>Burnout</i> Dengan Stres .....	39
Tabel 3.1 Definisi Variabel Operasional.....	76
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 3.3 Hasil Uji Reabilitas .....	81
Tabel 3.4 Hasil Analisis Jalur .....	89
Tabel 4.1 Rincian Penyebarab Kuisisioner.....	90
Tabel 4.2 Rincian Sub Departemen Divisi Produksi .....	91
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	92
Tabel 4.4 Skala Rata-rata Indikator .....	94
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja.....	96
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Stres Kerja .....	98
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Beban Kerja ....	100
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja .....	102
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	103
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	104
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	105
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	106
Tabel 4.13 Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	107



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lembur Film Battle of Surabaya .....	11
Gambar 1.2 Lembur Film Akira's Flying Wheelchair .....	12
Gambar 1.3 Lembur Film Naura .....	13
Gambar 2.1 Hubungan U Terbalik Antara Stres dan Kinerja .....	48
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian Secara Lengkap .....	72
Gambar 3.1 Diagram Jalur .....	84
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	93
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur.....	97
Gambar 4.3 Presentase Target dan Progress All Division Film Battle of Surabaya.....	113
Gambar 4.4 Laporan Mingguan Film Naura.....	115
Gambar 4.5 Uraian Tugas Animator_Key .....	117

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian .....	139
Lampiran 2 : Data Responden .....	143
Lampiran 3 : Data Hasil Tabulasi Responden (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) .....	145
Lampiran 4 : Data Hasil Tabulasi Responden (Stres Kerja dan Kinerja) .....	149
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel .....	153
Lampiran 6 : Deskripsi Data Responden .....	157
Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi Klasik .....	167
Lampiran 8 : Analisis Regresi (Uji Hipotesis) .....	168
Lampiran 9 : Rangkuman Langsung dan Tidak Langsung .....	170
Lampiran 10 : Transkrip Wawancara .....	171
Lampiran 11 : Foto Ruangan Divisi Produksi PT. MSV Pictures .....	176

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, serta usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu organisasi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya sekedar rasa memiliki, sumber daya manusia tersebut seharusnya juga harus berkualitas dan memahami istilah *positioning* layaknya “*the right man in the right place on the right time*”.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Potu, 2013). Tak jarang, hal ini membuat setiap individu meningkatkan performa agar mampu bekerja lebih keras lagi dan beradaptasi terhadap perubahan yang tengah terjadi. Adanya perubahan dalam lingkungan kerja dapat menjadi faktor penyebab ketidakseimbangan antara aktivitas fisik dan

mental dalam tiap individu (Onciul, 1996) yang bila didiamkan berlarut-larut akan menimbulkan masalah baru baik bersifat fisik atau psikologis (Hardiyanti, 2013). Sehingga dalam mempertimbangkan aspek sumberdaya manusia terhadap suatu organisasi, fungsi personalia seperti perekrutan, seleksi karyawan, pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sejalan dengan itu semua, salah satu konsekuensi yang terkadang harus dihadapi oleh sumberdaya manusia adalah meningkatkan tuntutan terhadap kinerja tiap individu.

Fahmi (2014: 226) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang diperoleh suatu organisasi baik bersifat *profit* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hal ini bisa bersifat individual, karena tiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga baik dan tidaknya kinerja suatu individu sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi. Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi, bekerja dengan perasaan senang dan yang lebih penting dapat memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi. Namun terkadang, dapat menyebabkan individu tidak mampu melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi, bila kondisi ini berlangsung secara terus menerus maka dapat berpotensi pada kecemasan hingga stres (Nurhendar, 2007).

Apabila berbicara tentang stres, maka salah satu kesulitan dalam melakukan penelitian adalah ketidakesesuaian tentang bagaimana stres

didefinisikan dan dioperasionalkan (Cooper et al., 2001 dalam Soylu, 2008). Stres sendiri merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan (Nurhendar, 2007) dan terkadang "stres" juga disamakan dengan tekanan berlebihan yang merugikan seseorang (NIOSH, 1998), seperti memberikan dampak negatif terhadap kesehatan karyawan dalam bentuk ketegangan kerja dan kelelahan (Kumar & Jain, 2012) hingga pola makan yang salah dan akan berujung pada obesitas serta penyakit jantung (Dhani, 2017). Akan tetapi stres juga dapat diartikan sebagai tekanan atau tantangan yang bahkan dapat merangsang dan menguntungkan (Soylu, 2008) karena pada saat tingkat stres relatif rendah sindrom ini dapat menjadi kekuatan positif yang dapat membuat sumberdaya mampu menguasai perubahan yang diinginkan serta dapat mencapai suatu hasil (Daft, 2003: 34). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alkubaisi (2015), stres kerja menuntut usaha ekstra pada kinerja individu yang kadang tidak sebanding dengan kemampuan sehingga menyebabkan stres kerja dan tingkat tekanan dengan intensitas tergantung pada kemampuan tiap individu.

Penelitian awal terkait stres kali pertama dilakukan oleh Hans Selye, seorang ahli endokrin pada tahun 1930. Di tahun 1950, ia menulis artikel pertama tentang stres lalu diikuti dengan banyaknya artikel serupa, penelitian dan eksperimen tentang stres dengan perbedaan definisi (Soylu, 2008). Di awal 1956-1977 stres kerja tidak dikonseptualisasikan sebagai penyakit akibat kerja, namun dipahami sebagai tekanan eksternal atau tuntutan pekerjaan dan

menjadi variabel intervening yang berarti bahwa stres kerja digambarkan sebagai faktor penyebab suatu penyakit (Soylu, 2008).

Stres kerja tidak hanya berdampak negatif namun juga membawa pengaruh positif terhadap kinerja seiring dengan meningkatnya tekanan yang dirasakan tiap individu (Mathur *et al.*, 2007) dengan reaksi stres yang paling umum terjadi pada tuntutan pekerjaan fisik maupun mental (Eskelinen, 1991). Seseorang dapat di kategorikan mengalami stres kerja apabila stres yang dialami juga melibatkan lingkungan sekitar atau bahkan organisasi dimana individu tersebut berada. Hal yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengatur stres pekerja yakni yang pertama dari sisi organisasi seperti; struktur organisasi yang tidak jelas, deskripsi pekerjaan yang tidak menentu, dan tenggat waktu yang dapat memicu stres bagi pekerja. Kedua, faktor fisik seperti; kondisi ruangan kantor, karena bekerja tanpa henti di depan komputer. Ketiga adalah hubungan antar manusia di lingkungan kerja itu sendiri (Decilya, 2013).

Untuk itulah fenomena terkait stres kerja di kalangan pekerja layak untuk mendapatkan perhatian khusus. Apabila mengacu pada beberapa pernyataan diatas, pada dasarnya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai macam cara, salah satunya dengan meminimalisir kadar stres yang kemungkinan dialami oleh masing-masing individu. Dalam artian, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan bagus apabila stres kerja yang dirasakan karyawan rendah. Salah satu solusi yang dapat dilakukan yakni

dengan mengurangi beban kerja yang dirasakan karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja dimana karyawan tersebut berada.

Beban kerja sendiri dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012). Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya stres kerja berkepanjangan (Haryanti *et al.*, 2013). Beban kerja sendiri merupakan kontributor penting untuk stres, tergantung dari tiap individu menghadapinya. French & Caplan (1973) membedakan beban kerja menjadi; Kuantitatif yang mengacu pada banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan Kuantitatif yang mengacu pada tingkat kesulitan suatu pekerjaan. Pada penelitian Shabbir & Naqvi (2017) beban kerja dan kompleksitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan. Sementara Prihatini (2007) menyatakan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat. Desai (1993) pun menunjukkan bahwa di level manajemen yang lebih tinggi dan menengah memiliki tingkatan stres dan beban kerja yang lebih tinggi dan simultan dengan faktor beban kerja mental sebagai kontribusi utama untuk prediksi tekanan, selain itu

pula Bruggen (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kinerja.

Adapun lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang bersifat fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi individu saat bekerja (Potu, 2013). Pada kondisi ini tentu dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara situasi kerja yang mencakup fasilitas, peraturan yang diterapkan, hubungan sosial, kerjasama antar karyawan serta mengakibatkan ketidaknyamanan pekerja. Secara serentak Nguyen *et al.*, (2015) dan Chandra & Priyono (2016) dalam penelitian mereka menyatakan bila lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Legge (2014) menyatakan jam kerja yang tidak menentu dan faktor lingkungan turut berkontribusi atau memperburuk adanya stres kerja pada individu. Sementara bila dihubungkan dengan stres kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan (Susilo, 2012). Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) melihat pekerja industri kreatif Indonesia memiliki kecenderungan *overwork*, stres dan depresi (Kabar Buruh, 2017). Selain adanya dedikasi yang berlebih pada pekerjaannya yang memperbesar faktor resiko, beban mental juga sangat berpengaruh bagi stres kerja itu sendiri.

Dalam kebanyakan penelitian, secara umum stres kerja hanya difokuskan pada profesi pelayanan seperti dokter, guru, polisi, perawat,



pekerja sosial dan pekerja pemberi layanan umum lainnya. Hingga pada tahun 1982, Maslach, seorang psikolog sosial, mulai mempelajari emosi di tempat kerja dan menyatakan bahwa stres kerja merupakan sindrom yang dapat menimpa semua kalangan pekerja dan banyak menyerang orang-orang produktif karena orientasi yang selalu tertuju pada sasaran (Prasad, 2012). Bila melihat pada bukti tersebut, dalam kasus ini peneliti menemukan dugaan bahwa stres kerja juga banyak dialami oleh para pekerja di industri kreatif.

Menurut Kementerian Perdagangan Indonesia, industri kreatif dikatakan sebagai pemanfaatan kreativitas, keterampilan serta bakat dalam menciptakan kesejahteraan serta lapangan kerja dengan mengeksploitasi daya kreasi dan daya cipta individu (Kabar Buruh, 2017) yang terbagi menjadi 16 sub sektor seperti ; aplikasi dan game developer, arsitektur, desain interior, desain komunikasi visual, desain produk, fashion, fotografi, kriya, kuliner, musik, penerbitan, periklanan, seni pertunjukan, seni rupa, televisi dan radio, serta film, animasi dan video.

PT. MSV Pictures, sebagai salah satu perusahaan di bidang industri kreatif di Yogyakarta dan bergerak pada bidang animasi, memiliki sasaran layanan yang tidak hanya sebatas pada iklan komersial namun berkembang menjadi rumah produksi animasi dengan pengerjaan proyek lokal maupun internasional. Sebagai perusahaan yang bergerak pada jasa pelayanan, PT. MSV Pictures berusaha membangun loyalitas dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Secara sadar atau tidak, proses pencapaian dengan

layanan yang diberikan kepada pelanggan dapat berpotensi pada peningkatan kinerja masing-masing karyawan dengan berbagai macam sasaran atau target yang ditetapkan.

*Level of details*, yang menjadi standarisasi pada tahap pembuatan animasi menjadi salah satu hal yang harus dikerjakan para animator dengan cermat. Sebagai contoh, untuk pembuatan satu detik gambar gerak setidaknya dibutuhkan 25 kali perulangan gambar dengan *level of detail* berbeda pada tiap gambarnya (Risty, 2008). Terkadang, untuk memenuhi target inilah para animator harus rela untuk tidak tidur selama dua malam bila sedang mengerjakan suatu proyek. Kondisi ini tentu akan berimbas pada sisi psikologis maupun mental seorang pekerja hingga berujung pada stres kerja. Apabila hal ini terus menerus terjadi, maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berimbas pada keberlangsungan organisasi dimana individu tersebut berada.

Kondisi ini menjadi salah satu faktor penyebab diberlakukannya sistem lembur atau penambahan jam kerja diluar jam kerja reguler. Lembur, bila dilihat dari sisi positif, dapat diartikan sebagai keuntungan perusahaan dalam memperoleh banyak proyek atau “orderan” walau dikerjakan diluar kemampuan perusahaan. Namun sayangnya, lembur kerap dikonotasikan dalam sisi pandang negatif sebagai barometer bahwa produktifitas suatu perusahaan tidak berjalan baik, karena sistem lembur membuat perusahaan mengeluarkan biaya ekstra yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan

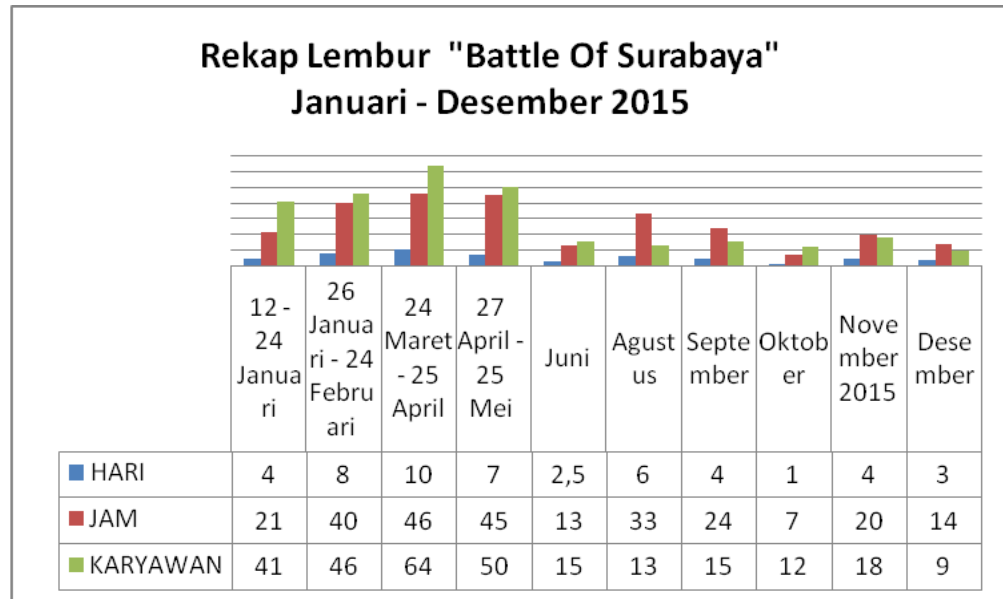
dan penambahan jam lembur diluar jam kerja reguler perusahaan dapat berpotensi terhadap stres kerja bagi individu yang terlibat di dalamnya.

Pada PT. MSV Pictures, sistem lembur juga kerap dialami oleh karyawan pada Divisi Produksi. Berikut ini adalah rekap lembur karyawan PT. MSV Pictures mulai tahun 2015 hingga tahun 2017, dimana kinerja karyawan pada perusahaan dapat tergambarkan dengan adanya rekap lembur yang dijalani oleh karyawan, baik 2 Dimensi (2D) maupun 3 Dimensi (3D) :

1. Battle of Surabaya (2015)

Battle of Surabaya merupakan jenis film animasi 2 Dimensi (2D) berdurasi 2 menit yang mengadaptasi peristiwa 10 November 1945 di Surabaya. Film komersial yang secara serentak tayang pada 20 Agustus 2015 di seluruh bioskop di Indonesia ini membutuhkan waktu pengerjaan selama 3 tahun dengan menghabiskan anggaran senilai Rp 15 Miliar. Selama proses pembuatan film ini, PT. MSV Pictures menggandeng Walt Disney sebagai *advisor* dan beberapa artis kenamaan untuk mengisi karakter suara pada tokoh-tokoh utama, seperti Danu yang diperankan oleh Reza Rahardian serta Yumna yang diperankan oleh Maudy Ayunda.

Pada halaman selanjutnya adalah data lembur yang dilakukan oleh karyawan pada Divisi Produksi mulai bulan Januari hingga Desember 2015 yang telah penulis olah untuk kemudian dicari rata-rata lemburnya.



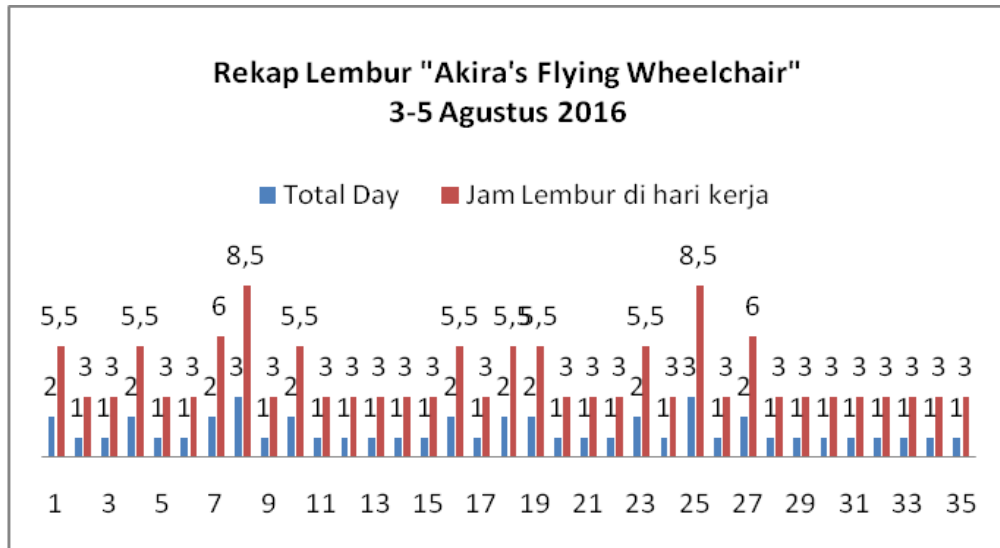
Sumber : PT. MSV Pictures, 2015 (diolah)

**Gambar 1.1 Lembur Film "Battle of Surabaya"**

Pada data yang penulis sajikan tahun 2015, pelaksanaan lembur tertinggi terjadi pada tanggal 24 Maret hingga 25 April 2015 yang melibatkan 64 karyawan dengan total hari lembur sebanyak 10 hari.

## 2. Akira's Flying Wheelchair (2016)

Merupakan film animasi jenis 2 Dimensi (2D) dengan durasi film selama 4 menit. Proses pengerjaan film ini dilakukan selama 4 bulan. Lembur terjadi di tanggal 3 hingga 5 Agustus 2015 dengan sumberdaya yang dilibatkan sebanyak 35 orang karyawan. Pelaksanaan hari lembur karyawan antara 1 hari hingga 3 hari. Total waktu lembur karyawan terendah adalah 1 jam dan jumlah lembur tertinggi 8,5 jam di hari kerja namun diluar jam kerja reguler.

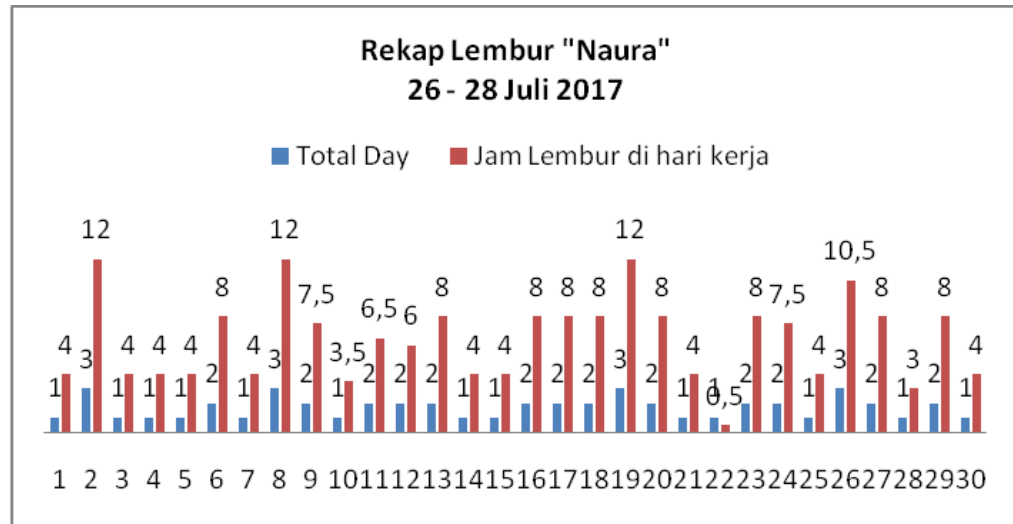


Sumber : PT. MSV Pictures, 2016 (diolah)

**Gambar 1.2 Lembur Film "Akira's Flying Wheelchair"**

3. Naura (2017)

Naura adalah film animasi jenis 2 Dimensi (2D) yang telah selesai dikerjakan namun belum dapat dirilis secara resmi. Proses pengerjaan film ini dilakukan selama 2,5 bulan dengan durasi selama 2 menit. Lembur terjadi di tanggal 26 hingga 28 Juli 2017 dengan sumber daya yang dilibatkan sebanyak 30 orang karyawan. Pelaksanaan hari lembur karyawan antara 1 hari hingga 3 hari. Total waktu lembur karyawan terendah adalah 4 jam dan jumlah lembur tertinggi 10,5 jam di hari kerja namun diluar jam kerja reguler.



Sumber : PT. MSV Pictures, 2017 (diolah)

**Gambar 1.3 Rekap Lembur Film “Naura”**

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa ada dugaan kinerja karyawan PT. MSV Pictures rendah, hal ini dibuktikan dari adanya sistem lembur yang dialami oleh karyawan pada Divisi Produksi baik 2D maupun 3D. Secara normatif, pemberlakuan sistem lembur tidak diperlukan bagi karyawan dalam suatu perusahaan karena dengan waktu kerja yang diberikan secara reguler, seharusnya tiap karyawan dapat memanfaatkan waktu yang tersedia dengan optimal. Artinya, ketika kinerja tiap karyawan pada PT. MSV Pictures produktif, seharusnya karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *dateline* yang ditetapkan pada saat awal perjanjian kontrak disepakati. Sehingga, untuk memperbaiki kondisi kinerja karyawan pada Divisi Produksi diperlukan adanya perjuangan yang cukup berat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. MSV Pictures. Karena ketika stres kerja berpengaruh pada

kinerja, maka perusahaan harus mencari cara agar dapat meminimalisir stres kerja yang dirasakan karyawan.

Beberapa penelitian menghubungkan bahwa salah satu faktor kurang produktifnya kinerja karyawan disebabkan oleh adanya stres kerja, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2012) dimana stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Nurhendar (2007) mengkaitkan variabel stres kerja dan kinerja berpengaruh positif ditandai dengan persepsi responden sehubungan dengan penyebab stres yang ada di perusahaan seperti beban kerja, tekanan waktu, gaya kepemimpinan serta gejala stres yang dirasakan oleh responden seperti bosan terhadap pekerjaan, tidak sabar dan keletihan.

Sehingga dari fakta yang diuraikan tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa fenomena stres kerja patut mendapatkan perhatian semua pihak terkait, terutama manajer dan manajemen di bidang kreatif agar penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki dapat terpelihara dengan optimal. Adapun beberapa hal yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Adanya fenomena stres yang terjadi di kalangan masyarakat terutama pekerja di bidang kesehatan namun belum banyaknya penelitian yang dilakukan pada pekerja kreatif. Padahal bila dikaji lebih jauh, hasil dari penelitian yang diperoleh dapat dijadikan salah satu tolak ukur dalam

mempertimbangkan kualitas sumber daya manusia di kalangan organisasi atau individu.

2. Penelitian sebelumnya terkait stres dapat menjadi *reminder* atau pengingat bahwa pada dasarnya sindrom ini dapat menyerang siapa saja. Oleh sebab itu, dengan adanya pemahaman yang baik terkait stres kerja dapat dijadikan antisipasi atau pencegahan. Sehingga sumber daya manusia erat dikaitkan dengan faktor-faktor yang mendukung kualitas individu tersebut agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada *customer* disamping memberikan wawasan mengenai bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja dapat mengakibatkan stres yang berdampak pada kinerja karyawan.
3. Sedangkan alasan khusus dilakukannya penelitian di PT. MSV Pictures dikarenakan perusahaan ini bergerak di bidang *service* atau jasa pelayanan dalam hal industri kreatif. Seperti yang diketahui, perusahaan dengan *background* jasa pelayanan berorientasi pada *customer satisfaction* untuk membangun *customer loyalty* dalam pencapaian *competitive advantage* dengan sasaran tertentu dan target tertentu yang berpotensi menyebabkan stress kerja pada individu yang terlibat di dalamnya.



## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan mengacu pada stres kerja sebagai moderating variabel, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures?
- 2) Apakah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures?
- 3) Apakah ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MSV Pictures?
- 4) Apakah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MSV Pictures?
- 5) Apakah ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MSV Pictures?
- 6) Apakah ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures?
- 7) Apakah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures

- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MSV Pictures
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MSV Pictures
- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MSV Pictures
- 6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures
- 7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1) Dapat bermanfaat sebagai salah satu referensi bagi pengembangan teori kinerja pada karyawan.
- 2) Bermanfaat sebagai salah satu referensi bagi pengembangan teori beban kerja akibat adanya tuntutan pada pekerjaan yang berlebih sementara kapasitas yang dimiliki individu terbatas.

- 3) Sebagai bahan referensi dan pertimbangan bagi organisasi agar lebih memperhatikan lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik sehingga berdampak positif bagi psikologis karyawan.
- 4) Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan pada organisasi khususnya bagian personalia dalam mengenal kondisi kelelahan emosi, fisik dan mental karyawan yang bila berlangsung lama dapat berpotensi pada stres kerja.
- 5) Menambah pengetahuan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam hal stres karyawan (*managing stress*).
- 6) Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat sebagai referensi dan pengembangan terhadap penelitian-penelitian selanjutnya sehingga bisa diperoleh hasil yang lebih mendalam dan dapat diaplikasikan pada kehidupan nyata.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika merupakan penjelasan tentang isi dari masing-masing bab yang disajikan secara singkat dari keseluruhan bagian penelitian ini. Adapun tesis ini akan disajikan dalam tiga bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang teori-teori yang memiliki keterkaitan dan relevan yang menjadi acuan dalam penulisan, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran teoritis.

## BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan lokasi penelitian, populasi, sampel, definisi operasional variabel, jenis dan data penelitian, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Peningkatan sindrom stres dalam dunia kerja terjadi akibat adanya transformasi dari industri ekonomi menuju ekonomi berbasis informasi dan pengetahuan yang berakibat pada terjadinya perubahan struktural seperti perampangan, *merger*, akuisisi dan restrukturisasi hingga berujung pada pengenalan teknologi baru (Prasad, 2012).

Penelitian terhadap tenaga kesehatan yang dilakukan Hanna *et al.*, (2012) berjudul “*Stress Of Conscience Among Psychiatric Nursing Staff In Relation To Environmental And Individual Factors*”, mengukur stres pada 93 staf perawat di Swedia dengan melibatkan 6 instrumen variabel berbeda antara lain suasana lingkungan, psikososial, lingkungan kerja, perasaan marah, sensitivitas moral, dan pengendalian diri. Hasil beban kerja dan persepsi perilaku terhadap amarah dan agresifitas membuat staf perawat lebih rentan terhadap stres.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, Desai pada jurnal “*Stress and Mental Workload: A Study In An Industrial Organisation*” (1993) mencoba untuk mengidentifikasi dan menentukan profil respons diferensial dari tiga level manajemen mengenai berbagai ukuran stres dan beban kerja mental, hasilnya menunjukkan bahwa level manajemen yang lebih tinggi dan menengah

memiliki tingkat stres dan beban kerja yang lebih tinggi dan simultan dengan beban kerja mental sebagai penyumbang utama prediksi stres.

Sementara Lankeshwara (2016) dalam penelitiannya berjudul “*A Study On The Impact Of Workplace Environment On Employee’s Performance: With Reference To The Brandix Intimate Apparel – Awissawella*” menyatakan faktor paling penting yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah karyawan. Hal ini dikarenakan sumberdaya manusia dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif dengan lingkungan kerja yang memberi dampak besar bagi sumberdaya tersebut baik negatif maupun positif. Hasil survei menunjukkan bahwa bantuan pekerjaan, dukungan pengawasan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selebihnya untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian yang penulis lakukan, maka penulis rangkum beberapa referensi terkait penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan yang berhubungan dengan variabel beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja maupun kinerja ke dalam daftar Tabel 2.1 yang penulis lampirkan pada halaman selanjutnya.



No.	Judul, Nama Pengarang, Sumber Tahun	Variabel Penelitian	Teori Yang Digunakan	Populasi Sampel	Alat Uji Statistik	Kesimpulan
1.	An empirical investigation of the relationship between workload and performance  Alexander Brügggen (2015)	X : beban kerja Y : kinerja	- Jex (1998) : kinerja - Frankenhaeuser (1986) : beban kerja - Jamal (2007) : kinerja - Yerkes and Dodson, (1908) : teori aktifasi	27 karyawan selama tiga tahun dan delapan bulan	Analisis regresi berganda	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja
2.	Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Rumah sakit nur hidayah Bantul  Ahmad Ahid Mudayana (2012)	X : beban kerja Y : kinerja	- Glaser <i>et al</i> (1999) : reality therapy and choice theory - Carayon, P (2007) : beban kerja - Gurses (2008) : kinerja - Hombergh (2009) : beban kerja	79 karyawan	Analisis korelasi Beban kerja dinilai dengan kuesioner	Kinerja (92,4%) karyawan termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan untuk beban kerja sebagian besar karyawan termasuk dalam kategori sedang dengan persentase 54, 4%. Tidak ada hubungan beban kerja yang signifikan dengan kinerja karyawan ( $p(0,066) > 0,05$ ).  Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah tinggi. Tidak ada yang signifikan. Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah di Bantul
3.	The Effect Of Workload on Individual and Team	X : beban kerja	- Kluger & DeNisi (1996) : kinerja	p446 mahasiswa	NASA Task Load Index	Beban kerja berhubungan negatif



	<p>Learning, Affect, and Performance</p> <p>Michael D. Johnson(2006)</p>	Y1 : kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karasek (1979) : beban kerja</li> <li>- Schwartz (2004) : beban kerja</li> <li>- Huey et al. (1993) : beban kerja</li> <li>- Gopher &amp; Donchin, (1986) : beban kerja</li> <li>- Karasek &amp; Theorell, 1990) : job demands/controls theory</li> <li>- Gaillard(1993) : beban kerja</li> <li>- Kahneman (1973) : mental effort theory</li> <li>- Maslach and Jackson (1984) : motivasi</li> <li>- Ganster, Fox, &amp; Dwyer (2001) : burnout theory</li> <li>- Yerkes &amp; Dodson (1908) : kinerja</li> </ul>			<p>dengan pembelajaran dalam suatu <i>team</i>.</p> <p>Namun, untuk individu yang bekerja sendiri, pengaruh beban kerja terhadap proses pembelajaran dimoderatori oleh tingkat neurotikisme individu atau tingkat kecerdasan tiap orang.</p>
4.	<p>Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru</p> <p>Sri Indarti, Susi Hendriani dan Mutia Mahda (2014)</p>	<p>X1 : Kepribadian pegawai</p> <p>X2 : Lingkungan kerja</p> <p>Y1 : Kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nugroho (2000) : kinerja</li> <li>- Mangkunegara (2005) : kinerja</li> <li>- James dan simmon (2007) : perilaku organisasi</li> <li>- Mangkuprawira dan Hubies (2007) : kinerja</li> <li>- Gibson <i>et al</i> (1996) : kinerja</li> <li>- Luthan (2005) : kepribadian</li> <li>- Costa dan McCrae (1992) : kepribadian</li> <li>- Alport dan Cattell : The big 5 Personality</li> </ul>	48 karyawan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	<p>analisis asumsi klasik uji normalitas, multikolinearitas , Uji heterokedastisitas, uji autokorelasi dan uji linieritas</p> <p>hubungan variabel bebas dengan variabel dependen dilakukan dengan analisis uji t, uji F, koefisien determinan</p>	<p>kepribadian dan lingkungan kerja karyawan secara bersamaan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kepribadian karyawan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana indikator ketepatan (conscientiousness) dan indikator luas (extraversion).</p> <p>Bagi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana indikator lingkungan kerja fisik mendapat nilai rendah yang perlu dilakukan untuk memperbaiki kondisi kerja</p>

			- Nitisemito (2001) : lingkungan kerja		(adjusted R <sup>2</sup> ) dan koefisien korelasi (R).	fisik.
5.	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil DJTJEN Kekayaan Negara Sulut tenggoda dan Maluku Utara Di Manado  Aurelia Potu (2013)	X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Lingkungan kerja  Y : Kinerja karyawan	- Hasibuan (2002) : kepemimpinan - Kartono (2003) : kepemimpinan - Nawawi (2006) : motivasi - Thoah (2012) : motivasi - Muchlas (2004) : motivasi - Supardi (2003) : lingkungan kerja - Wirawan (2009) : kinerja - Mangkunegara (2000) : kinerja	48 pegawai yang juga merupakan sampel seluruh penduduk di kantor	Analisis: regresi berganda  Alat uji : uji F dan uji T	kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang  Haryanti, Faridah Aini, Puji Purwaningsih	X1 : beban kerja  Y1 : stress kerja	- Ilyas (2000) : stress - Munandar (2008) : beban kerja - Selye (1950) : stress - Levin <i>et al</i> (2004) : stress - Robbins (1990) : stress kerja - Seyle (1976) : stress - Manuaba (2000) : Beban kerja	29 perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang	Alat ukur : <i>daily log study</i> untuk beban kerja dan stres kerja  Analisis : Kendall Tau	Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang.  Hal ini ditunjukkan dari nilai beban kerja yakni 93,1% dan stres kerja perawat yakni 82,8%.
7.	Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur  Murni Kurnia K (2012)	X1 : beban kerja fisik X2 : beban kerja mental  Y1 : stress kerja	- Higgins JM (1982) : kinerja - Nelson DL & James CQ (1999) : perilaku organisasi - Rice PL (1992) : depresi - Hart, SG & Staveland, L.E (1988) : teori NASA-TLI - Cox T and Griffith A (2000) : Stres	27 orang perawat yang bertugas di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur	korelasi <i>Rank Spearman</i> dan <i>Pearson Product Moment</i> serta regresi linier sederhana	Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja fisik namun ada pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja perawat di IGD RSUD Cianjur.

			- Frasser (1999) : stress dan kepuasan kerja			
8.	Stress and Mental Workload: A Study In An Industrial Organisatio  TriptiP. Desai (1993)	X1 : Stress Y1 : beban kerja mental	- Wolff (1968) : stess - Cofer and Apley (1964) : stress - Friedman and Rosenman (1960) : perilaku tipe A - French and Caplan (1973) : jenis overload - Sanders (1977) : beban kerja - Jenkins (1979) : stress (Jenkins Activity Survey/ JAS) - Borg (1978) : alat ukur beban kerja (Ratings of Perceived Exertion/ RPE) - Moss (1972) : beban kerja mental - Semruer (1982) : stres - Kunstler and Zimmer (1982) : stres	a) Tingkat I (30 responden) terdiri dari manajemen yang lebih tinggi termasuk manajer cabang dan manajer seksi;  b) Tingkat II (70 responden) terdiri dari manajemen menengah, termasuk asisten manajer tingkat pengawas;  c) Tingkat III (50 responden) terdiri dari rendah	Stress : Jenkins Activity Survey (JAS)  Mental workload : Ratings of Perceived Exertion(RPE)	Sampel manajemen yang lebih tinggi dan menengah berada pada tingkat persen yang sama dan lebih tinggi pada perilaku Tipe A, indikator stres, diikuti oleh sampel manajemen yang lebih rendah.  Tren yang sama ditemukan untuk beban kerja mental.  Perceived effort, faktor beban kerja mental, ternyata menjadi penyumbang utama prediksi stres.  Personel di bagian teknis kurang stres dan lebih waspada dan puas dengan pekerjaan mereka daripada di bagian komersil
9.	Workload and Stress in Vigilance: The Impact of Display Format and Task Type  James L. Szalma (2011)	X : beban kerja Y : stress kewaspadaan	- Bennett & Flach, (1992, 2011) : information integration tasks - Hancock & Szalma, (2003) : beban kerja - Molloy and Parasuraman (1994) : kinerja - Hart & Staveland, (1988) : NASA Tax Load Index (alat hitung beban kerja, stress) - Matthews <i>et al</i> (2002) :	96 mahasiswa (48 pria dan 48 wanita) di State University of New York dengan kisaran usia antara 18 sampai 46 tahun	Bebankerja: NASA IndeksBebanTugas  Stres : Dundee Stress State Questionnaire  Strategi coping : Coping Inventory for Task Stressors (CITS)	Adanya peningkatan dalam tugas kewaspadaan

			<p>Dundee Stress State Questionnaire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Matthews &amp; Campbell (1998) : stress</li> <li>- Hancock (1996) : beban kerja</li> <li>- Yeh&amp;Wickens(1988) : beban kerja</li> <li>- Scerbo, (1998b) : tingkat kewaspadaan</li> </ul>			
10.	<p>Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat di rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta</p> <p>Widodo Hariyono, Dyah Suryani dan Yanuk Wulandari (2009)</p>	<p>X1 : beban kerja X2 : stress kerja X3 : konflik</p> <p>Y : kelelahan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasibuan (2005) : SDM</li> <li>- Mangkunegara : SDM</li> <li>- Tarwaha (2004) : kinerja</li> </ul>	52 perawat	<p>Analisis <i>univariat</i>, Analisis <i>bivariat</i>, analisis <i>chi-square</i></p>	<p>Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja Perawat</p> <p>Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja perawat</p> <p>Ada hubungan yang signifikan antara tingkat konflik dengan kelelahan kerja</p>
11.	<p>Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo bali di kecamatan negara, Kabupaten Jimbaran, Bali.</p> <p>Tri Susilo (2012)</p>	<p>X1 : Lingkungan fisik X2 : Lingkungan non fisik</p> <p>Y : Kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nitisemito (1996) : Lingkungan kerja</li> <li>- Budianto (1997) : Pengaruh lingkungan terhadap perilaku</li> <li>- Flippo (1993) : SDM</li> <li>- As'ad (1997) : Lingkungan Non Fisik</li> <li>- Arcana (1996) : Linear berganda</li> </ul>	Karyawan produksi PT. Indo Bali	<p>Analisis : regresi linier berganda, korelasi dan determinasi</p> <p>Alat Uji : asumsi klasik, uji F dan uji T.</p>	<p>Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja pada karyawan non produksi PT. Indo Bali</p>
12.	<p>Stress of Conscience Among Psychiatric Nursing Staff In Relation to Environmental and</p>	<p>X : Stress</p> <p>Y1 : Lingkungan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Glasberg AL (2007) : sumberdaya manusia</li> <li>- Juthberg C, Eriksson S, Norberg A and Sundin K</li> </ul>	93 staf perawat di 12 bangsal rawat inap di Swedia	<p>Stress of Conscience Questionnaire (SCQ), Ward</p>	<p>Beban moral, keahlian, kontrol dalam pekerjaan, rasa marah dan perilaku agresif berhubungan dengan Stress hati nurani.</p>

	Individual Factors  Hanna Tuveesson, Mona Eklund, Christine Wann-Hansson (2012)	Y2 : Faktor individu	(2010) : stress dan burnout - Glasberg AL, Eriksson S and Norberg A (2007) : stress - Gustafsson G, Eriksson S, Strandberg G and Norberg A (2010) : burnout dan persepsi nurani individu - Røssberg JI, Melle ,Opjordsmoen S and Friis S (2008) : persepsi - Jenkins R and Elliot P (2004) : stress - Edwards D and Burnard P (2003) : manajemen stress - Lu'tze'n K, Blom T, Ewalds-Kvist B and Winch S (2010) : stress - Røssberg JI and Friis S (2003) : spontanitas dan kemarahan		Atmosphere Scale (WAS), faktor lingkungan psikologi menggunakan QPSNordic 34p yakni versi lanjutan dari General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic)	Penguasaan dan Pengendalian di Tempat Kerja tampaknya berfungsi sebagai faktor pelindung, sementara beban kerja dan persepsi perilaku marah dan agresif membuat staf perawat lebih rentan terhadap Stres hati nurani.
13.	Gender and Police stress : The Convergent and Divergent Impact of Work Environment, Work-Family Conflict and Stress Coping Mechanism of Female and Male Police Officer  Ni He, Jihong Zhao, and Carol A. Archbold (2002)	X : stress  Y1 : lingkungan kerja Y2 : work family conflict Y3 : mekanisme penanganan stress	- Barnet et al (1987) : stress - Pendergrass and Ostrov (1984) : stress - Brown and Campbell (1990) : stress kerja - Burke (1993) : kepuasan kerja - Derogatis and Savits (1999) : stress - Stotland (1999) : stress - Wexler and Logan (1983) : stress - Jackson and Maslach (1982) : burnout - Violanti <i>et al</i> (1995)	943 orang Polisi dan 147 orang Polwan	Brief Symptoms Inventory (BSI) yang merupakan turunan dari Symptoms Check List 90	Ditemukan adanya pengaruh divergent dan convergent pada polisi pria dan wanita pada variabel lingkungan kerja, WFC dan penanganan yang diakibatkan stress

			- Gershon (1999) : dimensi stress			
14.	Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan  Reni Hidayati, Yadi Purwanto Susatyo Yuwono	X1 : kecerdasan emosi X2 : stress kerja  Y : kinerja karyawan	- Damasio : emosi - Cooper, R.K., dan Sawaf, A. (1999) : kecerdasan emosi - Goleman, D. (1997, 1999) : kecerdasan emosi - Selye : stress	karyawan PT. BRI Kebumen dengan usia minimum 22 tahun, berpendidikan minimal SMA, dan memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun	Metode purposive sampling	(1) Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dengan kinerja  (2) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja di mana semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan  (3) Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan
15.	Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China  Li Li, Hua Ai, Lei Gao, Hao Zhou, Xinyan Liu, Zhong Zhang, Tao Sun, and Lihua Fan	X1 : work stress Y1 : job performance	- Keijsers GJ, Schaufeli WB, Le Blanc PM (1995) : burnout - Lazarus RS, Folkman S (1998) : stress - Teo STT, Pick D, Newton CJ, et al (2013) : stressor - Williams LJ, Anderson SE (1999) : kepuasan kerja - Atteya NM (2012) : role stress	852 perawat dari empat rumah sakit tersier di Provinsi Heilongjiang, China	Analisis regresi	Tiga subskala stres kerja berhubungan negatif dengan kinerja pekerjaan. Strategi penanganan positif dipoderasi Perawatan Pasien dan kinerja kerja sementara strategi coping negatif memoderasi Beban Kerja dan Waktu dan Kinerja, dan Antara Lingkungan Kerja dan Sumberdaya dan kinerja.
16.	Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian	X1 : stress kerja X2 : semangat kerja	- Yerkes Podson (1904) : stress - Kerlinger dan Redhazar (1987) : semangat kerja	68 Orang dari 210 penduduk total	analisis statistik deskriptif dan Analisis statistik	karyawan departemen produksi memiliki tekanan kerja

	Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang )  Siti Nurhendar (2010)	Y : kinerja	- Simamora (1995) : kinerja - Hasibuan (2003) : kinerja		inferensial  Uji T	stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
17.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar  Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid (2012)	X1 : kepemimpinan X2 : motivasi X3 : stress kerja  Y : kinerja karyawan	- M.Thoha (2001) : perilaku organisasi - Robbins (1996) : motivasi - Yulk (1994) : kepemimpinan	77 orang karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makasar	Uji Validitas Uji Reliabilitas	Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan  Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	Stress A Corelate of Job Performance : A Study of Manufacturing Organizations  Garima Mathur, Silky Vigg, Simranjeet Sandhar, dan Prof. Umesh Holani (2007)	X : stress Y : kinerja	- Baghat dan Allie (1989) : stress - McGrath (1976) : stressor - Johnson dan stinson (1975) : kepuasan kerja - Newton and Keenan (1990) : kepuasan kerja - Karasek (1979) : job characteristic model	110 orang karyawan manufaktur	Uji reabilitas	Ditemukan adanya peningkatan tekanan dalam kinerja karyawan.
19.	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan pada	X1 : stress kerja X2 : beban kerja X3 : lingkungan kerja	- Staffelbach (2008) : turnover intention - Robbins dan Judge (2008) : gejala stress - Soleman (2011) : beban kerja	seluruh karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta yang berjumlah 402 orang	validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik	X1 (stres kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (turnover intention). Variabel X2 (beban kerja) secara parsial berpengaruh

	PT. XL Axiata Tbk jakarta  Laksmi Sito Dwi Irvianti dan Renno Eka Verina	Y : turnover intention				terhadap variabel Y (turnover intention). Variabel X3 (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (turnover intention). Dan diketahui variabel X1 (stres kerja), X2 (beban kerja) dan X3 (lingkungan kerja) mempengaruhi variabel Y (turnover intention) secara simultan.
20.	Influence of Working Environment and Workload on Occupational Stress among Staff in the Financial Services Industry  Andrew.A dan Kishokumar.R	X1 : lingkungan kerja X2 : beban kerja  Y : stress	- McGrath (1970) : stress - Robbins and Sanghi 2006) : stress - Dayo Akintayo (2012) : lingungan kerja - Chandrasekar (2011) : lingkungan kerja	100 orang staff keuangan pada Bank di Sri Lanka	Systemically Important Banks (SIBs)	Lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi stress pada karyawan staff keuangan

*Sumber : Data primer diolah, 2017*



## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Kinerja**

#### **2.2.1.1 Definisi Kinerja**

Kinerja pada suatu organisasi dapat dijadikan sebagai acuan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Chandra & Priyono (2016) mendeskripsikan kinerja sebagai kemampuan individu dalam mencapai persyaratan pekerjaan dengan indikator kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan, kejujuran, ketaatan.

Dimensi kinerja ialah ukuran dan penilaian dari perilaku di tempat kerja meliputi kualitas dan kuantitas *output*, waktu kerja, hingga hubungan kerjasama sesama rekan kerja (Indarti *et al.*, 2014).

Dalam organisasi, terutama yang berorientasi pada keuntungan, kinerja dianggap paling banyak berperan penting dalam menghasilkan keuntungan berkelanjutan (Hamid & Hassan, 2015). Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan saat bekerja dengan faktor pertimbangan seperti manajemen waktu, keterampilan kepemimpinan dan produktivitas untuk menilai setiap karyawan secara individual.

Untuk itulah, pada industri kreatif, kinerja yang dimiliki tiap individu sangat menentukan keberlangsungan hingga produktifitas perusahaan.

### **2.2.1.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja**

#### 1) Tujuan Kinerja

Mengutip Simamora (1997), tujuan kinerja merupakan suatu susunan rencana yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode, namun juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Adapun 3 alasan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja yakni :

- Memiliki dampak mengarahkan dengan fokus pada aktifitas tertentu
- Memiliki dampak mengarahkan terhadap suatu kesulitan
- Sasaran yang sukar akan membuahkan kekuatan tertentu

#### 2) Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan sesuatu yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa secara spesifik (Wibowo, 2010) mencakup :

- *The performers*: orang yang menjalankan kinerja
- *The actions*: tindakan yang dilakukan
- *A time element*: waktu pengerjaan dilakukan
- *An evaluation methode*: cara penilaian bagaimana hasil kerja dicapai
- *The place*: menunjukkan tempat dimana dilakukan

### **2.2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja individu diuraikan oleh Gibson *et al.*, (1996) dalam Indarti *et al.*, (2014) dengan mengelompokkan beberapa variabel berikut :

- Variabel Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis.
- Variabel Psikologi : kepribadian, persepsi, motivasi dan kepuasan kerja
- Variabel Organisasi : kepemimpinan, imbalan, lingkungan dan budaya organisasi.

Sementara Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh 2 faktor, antara lain:

- Faktor Internal : yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang (*dispositional*).
- Faktor Eksternal : yaitu faktor yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan dari rekan-rekan kerja, bawahan, atau pimpinannya, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

#### **2.2.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang individu dapat diukur dan diketahui apabila memenuhi kriteria atau standar keberhasilan tertentu sebagai barometer yang ditetapkan organisasi. Mengutip Rivai & Sagala (2009), penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk ketidakhadiran. Sementara Mangkunegara (2008) mendeskripsikan penilaian kinerja sebagai evaluasi sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

### **2.2.1.5 Indikator Kinerja**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan indikator kinerja perusahaan atau KPI (*Key Performance Indicator*) yang dimiliki oleh PT. MSV Pictures meliputi :

- 1) Aspek Teknis
  - Ketepatan waktu dalam menyelesaikan target pekerjaan
  - Implementasi pekerjaan yang di instruksikan
  - Kemampuan untuk mengembangkan diri secara teknis pekerjaan
  - Kepekaan dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Aspek Non Teknis
  - Kerja sama antara karyawan atau bagian lain
  - Ketertiban administrasi (ijin dan cuti)
  - Komunikasi
  - Kesadaran tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 3) Aspek Kepribadian
  - Perilaku
  - Kedisiplinan
  - Loyalitas

Indikator yang dimiliki oleh PT. MSV Pictures tersebut sejalan dengan Mathis & Jackson (2006) yang membagi indikator kinerja sebagai berikut :

- a) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya

- b) Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu menjadi output.
- d) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumberdaya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e) Kehadiran, tingkatan ini dapat menentukan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kemudian Rivai dan Sagala (2009) mengelompokkan kembali indikator kinerja menjadi beberapa hal berikut :

- a) Kemampuan teknis : pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b) Kemampuan konseptual : memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal : bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain sebagainya.

## **2.2.2 Stres Kerja**

### **2.2.2.1 Definisi Stres**

Istilah "stres" berasal dari kata "*estrica*" dalam bahasa Latin, atau "*estrece*" dalam bahasa Perancis yang pada abad ke-17 digunakan dalam artian malapetaka, masalah, bencana, dukacita, kesedihan (Yirik *et al.*, 2015). NIOSH (1998) mendefinisikan stres kerja sebagai respon fisik dan emosional yang dapat menyebabkan penurunan pada kesehatan bahkan cedera. Sementara menurut Soylu (2008) stres adalah ketidakseimbangan yang dirasakan antara tuntutan internal dan eksternal yang dihadapi individu serta ketidakmampuan untuk mengatasinya.

Pada taraf tertentu, stres dapat memacu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pekerja yang berada dalam kondisi stres akan menunjukkan perubahan perilaku yang terjadi sebagai bentuk usaha dalam mengatasi stres yang dialami. Perlu diperhatikan, stres muncul akibat interaksi dua faktor yang berasal dari karakteristik pribadi tiap individu serta kualitas organisasi atau pekerjaan yang dihadapi.

### **2.2.2.2 Konseptualisasi Stres**

Konsep stres kerja sering diibaratkan dengan tantangan, namun sebenarnya konsep ini tidak sama. Tantangan memberi energi pada individu secara psikologis dan fisik dan dapat memotivasi untuk mempelajari keterampilan baru dan menguasai pekerjaan. Saat tantangan sudah terpenuhi,

seseorang merasa rileks dan puas. Dengan demikian, tantangan merupakan unsur penting bagi kesehatan dan produktifitas pekerjaan. Namun terkadang, tantangan dapat berubah menjadi tuntutan pekerjaan yang bila tidak bisa ditangani akan berubah menjadi kelelahan dan perasaan stres.

Berdasarkan kutipan Kumar & Jain (2012), stres dikonseptualisasikan dari tiga sudut pandang diantaranya :

a) Stres sebagai stimulus

Digunakan untuk menggambarkan situasi di lingkungan eksternal seperti baru, kuat, cepat berubah, menuntut, mendadak atau tak terduga.

b) Stres sebagai suatu respon

Dari perspektif respon, stres bisa dilihat sebagai ketidakseimbangan antara tuntutan untuk membuat respon adaptif dan kapasitas individu. Semakin tinggi perbedaan antara persyaratan dan sumber daya, maka akan semakin besar tingkat stres yang dirasakan.

c) Stres dari sudut pandang psikodinamik

Digambarkan sebagai sebuah sistem transaksi dinamis antara individu dan lingkungan. Setiap rangsangan lingkungan bukan sebagai stressor, kecuali bila individu tersebut menganggapnya sebagai ancaman melebihi kapasitas yang dimiliki.

### **2.2.2.3 Stres Sebagai Tipe *Burnout***

Stres berkontribusi terhadap pengalaman terkait, termasuk pengawasan yang buruk, konflik dengan teman sebaya, tuntutan kerja yang tinggi (Ahmad & Afghan, 2016). Hal ini diakui oleh para peneliti yang tertarik dalam penelitian bahwa *burnout* merupakan sebagai salah satu bentuk atau tipe stres yang khusus (Swagerina, 2004). Dengan kata lain, stres, terutama dalam lingkungan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap timbulnya sindrom ini.

Stres, dapat terjadi secara sementara dalam jangka waktu singkat atau bahkan jangka waktu cukup lama. Ringan atau beratnya tingkatan stres yang dialami, tergantung pada berapa lama berlangsung, berapa kuat stressornya juga bagaimana kemampuan tiap individu menanggulangnya (Swagerina, 2004). Sementara *burnout* sendiri terjadi bila intensitas stres tinggi dan berlangsung cukup lama. Bila tubuh manusia tidak dapat seketika melawan stres, maka berakibat pada lemahnya kondisi penderita baik secara fisik maupun mental (Davis, 1989).

### **2.2.2.4 Stres Tidak Sama Dengan *Burnout***

Sering terjadinya pengertian tumpang tindih dalam mengartikan stres dan *burnout* yang dianggap sebagai satu kesatuan konsep, padahal pada hakekatnya kedua istilah ini memiliki pengertian yang berbeda satu sama lainnya. Stres sendiri bermuara pada sebuah tekanan seperti kurangnya



kebahagiaan dalam pekerjaan bahkan adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, bukan kelelahan (Gorji, 2011). Stres dapat menjadi positif atau menjadi negatif. Secara umum, bila suatu kondisi yang menekan dapat dikendalikan, bisa dikatakan bahwa hal tersebut merupakan stres yang baik (*eustress*). Sebaliknya, bila suatu kondisi yang menekan tidak mampu dikendalikan, maka disebut dengan stres yang buruk (*distress*), hal ini tergantung pada cara individu meresponnya (Daft, 2003: 36).

Sedangkan *burnout* didefinisikan sebagai suatu kondisi kelelahan fisik, emosi maupun mental yang disebabkan karena pekerjaan. Perbedaan stres dan *burnout* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.2 Perbedaan *Burnout* dengan Stres**

<i>Burnout</i>	Stres
Emosi bersifat tumpul	Emosi bersifat over reaktif
Menimbulkan ketidakberdayaan dan keputusasaan	Menimbulkan urgensi dan hiperaktif
Kehilangan motivasi, cita-cita, dan harapan	Kehilangan energi
Menimbulkan pemisahan diri dan depresi	Dapat menimbulkan gangguan kecemasan
Gangguan utama terjadi pada emosional	Gangguan utama terjadi pada fisik
Dapat membuat kehidupan terkesan tidak layak	Dapat membunuh penderitanya lebih dini

Sumber : Fatmawati (2012)

Sehingga berdasarkan rincian tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan kondisi antara stres dan *burnout*. Seseorang yang berada pada kondisi stres masih bisa menyeimbangkan emosi daripada seseorang yang

mengalami *burnout*. Seseorang yang berada pada kondisi stres cenderung masih bersikap aktif dan agresif secara emosional, namun pada seseorang yang sudah berada pada kondisi *burnout* akan merasa kehilangan motivasi, cita-cita, dan harapan.

Seseorang yang mengalami stres cenderung merasakan penurunan dalam kesehatannya seperti flu, sakit kepala, dan gangguan pencernaan lainnya sedangkan seseorang yang mengalami *burnout* mengalami kehilangan harapan sehingga merasa kehidupannya tidak layak untuk dipertahankan. Seseorang yang mengalami stres atau *burnout* sama-sama mengalami masalah utama dalam pekerjaan namun respon yang dihasilkan berbeda-beda, sehingga stres yang tidak dapat ditangani dengan baik dan berkepanjangan akan berpotensi menjadi *burnout* yang akan berakibat pada masalah kesehatan dan penurunan intensitas kerja (Fatmawati, 2012).

### **2.2.2.5 Faktor-faktor Penyebab Stres**

#### 1) Lingkungan Kerja

Faktor-faktor penyebab stres dapat berasal dari manapun, salah satunya adalah lingkungan kerja yang dapat dibagi ke dalam tiga tingkatan (Robbins, 1990) antara lain :

- *Environmental Factors*

Merupakan faktor lingkungan terdiri dari perekonomian dan politik atau teknologi yang tidak menentu.

- *Organizational Factors*

Faktor yang berasal dari organisasi atau perusahaan terdiri dari tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, tuntutan antar individu, struktur organisasi perusahaan, kepemimpinan dalam perusahaan dan siklus hidup perusahaan.

- *Individual Factors*

Faktor yang berasal dari individu seperti permasalahan keluarga.

Nekoranec & Kmosena (2015) membagi 7 (tujuh) faktor yang berpotensi pada munculnya stres pada semua profesi antara lain :

- Faktor dalam berhubungan dengan profesi
- Peran dalam organisasi
- Kepribadian dan stress coping
- Hubungan kerja
- Pengembangan karir
- Budaya dan suasana di dalam organisasi
- Koneksi antara rumah dan kantor

Sementara dalam lingkungan pekerjaan, Griffin (2002 : 20) membagi faktor penyebab stres dengan beberapa aktifitas yang terlibat antara lain :

a. Tuntutan tugas

Keputusan cepat, keputusan kritis, ketidaklengkapan informasi untuk membuat keputusan

b. Tuntutan fisik

Suhu terlalu ekstrim, desain kantor yang buruk, ancaman terhadap kesehatan

c. Tuntutan peran

Ketidajelasan peran, konflik peran

d. Tuntutan interpersonal

Tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, konflik kepribadian

Melengkapi pernyataan diatas, Wartono & Mochtar (2015) dalam kutipannya menyatakan beberapa penyebab stres yang umum terjadi ditempat kerja dapat dirinci kedalam beberapa bidang berikut :

a. Faktor – faktor yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan

- Lingkungan kerja

Lingkungan tempat kita bekerja sangat penting dan menentukan bagaimana kita dapat berbuat dalam peran tertentu.

- Beban kerja yang berat

Beban kerja yang berlebihan yang tidak sesuai dengan kemampuan dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan.

- Perjalanan

Digolongkan dalam dua kategori; perjalanan ke dan dari pekerjaan, dan perjalanan dinas.

- Bahaya

Pekerjaan yang mempunyai resiko tinggi yang tidak diimbangi dengan jaminan keselamatan yang baik akan menjadikan sumber stres bagi karyawan.

- Teknologi

Pengenalan teknologi baru membuat karyawan harus mampu beradaptasi. Keharusan untuk terus mengikuti perkembangan ini bisa menjadi tambahan tekanan yang mengarah pada beban kerja.

- b. Peran dalam organisasi

Peran ini juga dapat menciptakan konflik seperti ketidakjelasan peran dalam perusahaan, kewenangan dan pengawasan yang diakibatkan oleh desakan tugas yang mau tidak mau harus dilakukan.

- c. Hubungan pribadi ditempat kerja

Hubungan dengan orang lain dapat menjadi sumber stres atau sumber dukungan ditempat kerja terlebih bila tidak terjalin dengan baik.

- d. Perkembangan karir

Semakin besar peluang karir untuk berkembang, semakin kecil peluang yang didapatkan. Batasan kesempatan ini dapat menurunkan ambisi dan berujung pada stres.

- e. Perubahan organisasi

Menjadi bagian dari organisasi dapat mendatangkan ancaman bagi kebebasan individu. Namun perubahan besar dalam organisasi dapat

menjadi penuh stres, seperti penutupan tempat kerja, penampungan, kelebihan tenaga dan lainnya.

2) Kondisi Pekerjaan

*The National Institute for Occupational Safety and Health*, sebuah Institusi Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Amerika Serikat, membagi beberapa kondisi pekerjaan yang menjadi penyebab stres pada karyawan (NIOSH, 1998) antara lain :

a. Desain Tugas

Beban kerja yang berat, jarang istirahat, jam kerja yang panjang dan kerja secara *shift* atau bergantian.

b. Gaya manajemen

Kurangnya partisipasi pekerja dalam pembuatan keputusan, kurangnya komunikasi dalam organisasi, kurang kebijakan secara kekeluargaan.

c. Hubungan interpersonal

Kurangnya lingkungan sosial dan dukungan atau bantuan dari rekan kerja dan supervisor.

d. Peran Kerja

Konflik atau ketidakpastian harapan kerja, banyaknya tanggung jawab.

e. Aturan kerja

Ketidakamanan kerja dan kurangnya kesempatan untuk berkembang, kemajuan atau promosi, ketidaksiapan akan perubahan yang cepat bagi para pekerja

f. Keadaan lingkungan

Fisik yang tidak menyenangkan atau berbahaya, kondisi yang terlalu ramai, kebisingan, polusi udara, atau masalah ergonomis.

3) Karakteristik Individu (Perilaku Tipe A dan Tipe B)

Timbulnya stres kerja juga dipengaruhi oleh adanya karakteristik individu, terutama kepribadian. Pola perilaku baik Tipe A maupun Tipe B diusulkan oleh Friedman & Roseman berdasarkan pola perilaku spesifik pada pasien penyakit jantung (Song *et al.*, 2013). Studi awal tentang perilaku Tipe A dan Tipe B, dimulai pada pertengahan 1960-an, dimana pria paruh baya yang sangat ambisius, kompetitif dan yang bekerja seolah-olah tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semuanya 4,5 kali lebih mungkin terkena resiko penyakit jantung koroner (Bishop, 1988).

Pola perilaku Tipe A dapat didefinisikan sebagai sindrom perilaku yang terbuka terkait gaya hidup yang ditandai oleh daya saing yang berlebihan, berjuang untuk meraih prestasi, agresivitas, urgensi waktu, percepatan aktivitas bersama, kegelisahan, permusuhan, hipertensi, ledakan amplitude ucapan, Selain itu pula adanya ketegangan pada otot wajah, perasaan berjuang melawan keterbatasan waktu, dan ketidakpekaan terhadap lingkungan (Jenkins *et al.*, 1974). Dengan kata lain, kepribadian dengan karakteristik Tipe A merupakan perpaduan antara tindakan dan emosi yang dapat diamati dan ditemukan pada seseorang yang secara agresif terlibat usaha secara terus menerus untuk mencapai sesuatu bahkan terkadang melakukan sesuatu yang berlawanan

dengan apa yang biasanya dilakukan orang lain (Swagerina, 2004). Dengan memacu diri dan kendali, individu tipe A dapat menjadi pendorong yang kuat untuk inovasi dan kepemimpinan dalam suatu organisasi walaupun pribadi ini juga dapat menimbulkan masalah bagi dirinya sendiri dan lingkungan sekitar (Daft, 2003: 36).

Sementara Song *et al.*, (2013) dalam kutipannya, menyatakan pola perilaku Tipe B ditandai dengan tidak adanya karakteristik Tipe A atau pribadi yang tidak terlalu memikirkan waktu, lebih sabar, tidak terlalu agresif, tidak terlalu kompetitif dan lebih mudah menjalankan hidup. Individu dengan tipe kepribadian ini biasanya terhindar dari masalah stres. Individu Tipe B secara tipikal hidup dengan sedikit stres kecuali bila memang benar-benar berada pada tingkat stres tinggi (Daft, 2003: 36).

#### **2.2.2.6 Indikator Stres Kerja**

Taylor (1991), menyatakan stres dapat menghasilkan berbagai respons. Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa respon-respon tersebut dapat berguna sebagai indikator terjadinya stres pada individu, dan mengukur tingkat stres yang dialami. Respon stress dapat terlihat dalam berbagai aspek, yaitu:

- a. Respon fisiologis; ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan system pernapasan.
- b. Respon kognitif; terlihat melalui terganggunya proses kognitif seperti pikiran kacau, menurunnya konsentrasi, pikiran berulang dan tidak wajar.



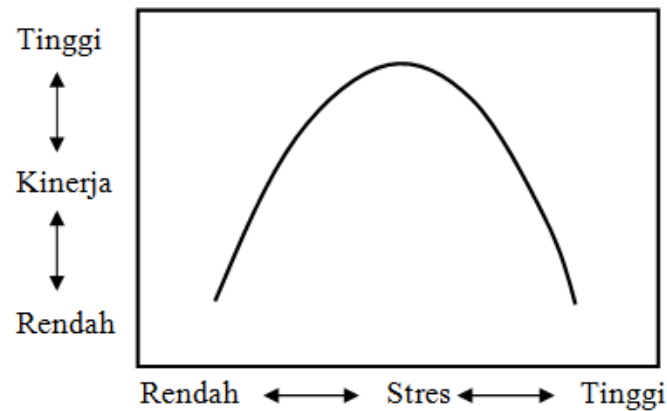
- c. Respon emosi; seperti rasa takut, cemas, malu, marah, dan sebagainya.
- d. Respon tingkah laku; dapat dibedakan menjadi *fight* yakni melawan situasi yang menekan dan *flight* yakni menghindari situasi yang menekan.

#### **2.2.2.7 Hubungan Stres Kerja dan Kinerja**

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana ini berarti stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja. Bila tidak ada stres, maka tantangan kerja juga tidak akan ada sehingga kinerja akan rendah.

Stres yang tidak teratasi akan berpengaruh terhadap kinerja. Namun pada tingkat tertentu stres juga diperlukan, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, maka karyawan tidak akan merasa tertantang. Karena dengan adanya stres, karyawan dapat mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi, dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Lebih lanjut menurut Robbins (1990) stres berpengaruh terhadap prestasi kerja, ini dibuktikan dengan U terbalik antara stres kerja dan prestasi kerja pada halaman selanjutnya.



Sumber : Robbins (1990)

**Gambar 2.1 Hubungan U terbalik antara Stres dan Kinerja**

#### 2.2.2.8 Dampak Stres Kerja

Hampir semua individu berkesempatan mengalami stres, namun yang perlu diketahui adalah tidak semua stres memiliki konotasi buruk, sebab pada tingkatan tertentu hal ini justru akan mempertinggi kinerja seseorang.

Swagerina (2004) mendefinisikan dampak stres menjadi 2 jenis :

1) *Constructive Stress*

Berpengaruh positif terhadap individu atau bahkan suatu organisasi ditunjukkan dengan meningkatkan usaha, merangsang kreatifitas dan meningkatkan semangat kerja seseorang.

2) *Destructive Stress*

Berpengaruh negatif terhadap individu atau organisasi yang ditunjukkan dengan menurunnya kinerja, kemampuan fisik dan mental seseorang

bahkan berpotensi terhadap ketidakpuasan terhadap sesuatu dan *turnover*.

Dari dua jenis stres di atas dapat digambarkan bahwa *Constructive Stress* dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, karena membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja dan menjadi suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun, akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan.

Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar akibat individu mengalami *Destructive Stress*, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Hal ini mengakibatkan kinerja buruk, karyawan tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

### **2.2.3 Beban Kerja**

#### **2.2.3.1 Definisi Beban Kerja**

Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin meningkat. Pada pekerja kreatif, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap timbulnya stres kerja akibat permintaan lingkungan yang dialami individu. Bila ini berlebihan maka dapat menyebabkan pekerja melakukan kesalahan hingga

berdampak pada kesehatan. Permasalahan yang harus diselesaikan pertama kali adalah apakah beban kerja merupakan karakteristik objektif dari lingkungan kerja atau subjektif persepsi pekerja itu sendiri (Johnson, 2006).

Dalam kutipan Kasmarani (2012), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Sehingga untuk mencapai beban kerja normal dalam arti volume pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja cukup sulit, yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan meskipun penyimpangannya kecil. Beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan (*labdske-uii.com*, 2016) sebagai berikut :

1) Beban kerja diatas normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.

2) Beban kerja normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja.

3) Beban kerja dibawah normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

Irvianti dan Verina (2015) dalam kutipannya menyatakan bahwa beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu yang terbagi ke dalam 2 skala penilaian, antara lain :

1) Faktor Eksternal

Meliputi tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamannya waktu kerja dan istirahat.

2) Faktor Internal

Meliputi motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan

Sementara Desai (1993) dalam tulisannya membedakan beban kerja menjadi 'Kuantitatif' yang mengacu pada terlalu banyak yang harus dilakukan, dan 'kualitatif' yang mengacu pada pekerjaan yang terlalu sulit dilakukan. Dalam sebuah survey, 62% pekerja mengatakan beban kerja meningkat membuat kelelahan (Schwartz, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Kasmarani (2012) menemukan bahwa beban kerja yang berlebih pada perawat dapat memicu timbulnya stres dan kelelahan kerja (*burnout*). Perawat yang mengalami stres dan *burnout* memungkinkan mereka untuk tidak dapat menampilkan performa secara efektif dan efisien dikarenakan kemampuan fisik dan kognitif mereka menjadi berkurang.

### **2.2.3.2 Beban Kerja Mental**

Salah satu implikasi penting dalam hal ergonomi yakni mengevaluasi besaran beban kerja mental. Ukuran beban mental dapat terbagi menjadi tiga kelompok utama antara lain; ukuran perilaku, tindakan psikofisiologis dan penilaian yang obyektif (Desai, 1993).

Pekerjaan mental yang tidak dirancang baik dapat menyebabkan sejumlah efek buruk seperti perasaan lelah, kebosanan, serta berkurangnya kehati-hatian dalam bekerja. Selain itu, lupa dalam menjalankan sesuatu atau tidak melakukan aktivitas pada waktunya, sulit mengalihkan konsentrasi, sulit beradaptasi pada dinamika perubahan sistem, maupun kecenderungan untuk tidak memperhatikan hal-hal yang terjadi di sekelilingnya (*peripheral attention*). Adanya kesalahan (*error*) maupun melambatnya reaksi atas stimulus juga terjadi karena beban kerja mental tidak optimal (Ramadhania & Parwati, 2015).

Maka, mengingat tekanan stres dan beban kerja yang baru-baru ini ditekankan pada perilaku manusia (dapat diukur dalam lingkungan industri dan pekerjaan), sebuah penelitian dilakukan terhadap stres sehubungan dengan beban kerja mental.

### **2.2.3.3 Gejala Beban Kerja Mental Berlebihan**

Beberapa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban mental berlebih antara lain (*labdske-iii.com*, 2016) :

a. Gejala fisik

Sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur lesu, kaku leher belakang sampai punggung, napsu makan menurun.

b. Gejala mental

Mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah, dan putus asa.

c. Gejala sosial atau perilaku

Banyak merokok, minum alkohol, menarik diri, dan menghindar.

#### **2.2.3.4 Indikator Beban Kerja Mental**

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi Sandra G. Hart dari *NASA-Ames Research Center* dan Lowell E. Staveland dari *San Jose State University* (1981) yang membagi beban mental berdasarkan munculnya kebutuhan pengukuran subjektif yang terdiri dari sembilan faktor antara lain kesulitan tugas, tekanan waktu, jenis aktivitas, usaha fisik, usaha mental, performansi, frustrasi, stres dan kelelahan. Sembilan faktor kemudian disederhanakan menjadi 6 yaitu *Mental demand (MD)*, *Physical demand (PD)*, *Temporal demand (TD)*, *Performance (P)*, *Effort (E)*, *Frustration level (FR)* yang digunakan untuk menganalisis beban kerja mental yang dihadapi oleh pekerja yang harus melakukan berbagai aktivitas dalam pekerjaan dan lebih dikenal dengan Metode NASA-TLX (*labdske-iii.com*, 2016).

Sementara Putra (2012:22) dalam Mufid & Wahyuningtyas (2016) membagi beban kerja meliputi :

1) Target Yang Harus Dicapai

Mencakup besaran target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan seperti mendesain, mencetak, dan finishing yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, seperti pengambilan keputusan dengan cepat.

3) Standar Pekerjaan

Mencakup kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.2.3.5 Pengukuran Beban Kerja Mental**

Mengutip dari Widyanti *et al.*, (2010) beban Kerja dapat dilakukan dengan 2 macam pengukuran, antara lain :

a. Metode Pengukuran Obyektif

Dilakukan dengan pendekatan fisiologis, oleh sebab itu pendekatan ini disebut metode obyektif. Kelelahan mental pada pengukuran ini terjadi akibat reaksi fungsional tubuh dan pusat kesadaran, antara lain :



- Pengukuran Selang Waktu Kedipan Mata (*eye blink rate*)

Durasi kedipan mata dapat menunjukkan tingkat beban kerja yang dialami oleh seseorang. Semakin berat beban yang dirasakan, durasi kedipan semakin melambat, sementara semakin ringan beban yang dirasakan maka durasi kedipan mata relatif cepat.

- *Flicker test*

Alat ini dapat menunjukkan perbedaan performansi mata manusia, umumnya dipengaruhi oleh berat atau ringannya pekerjaan khususnya yang berhubungan dengan kerja mata.

- Pengukuran kadar asam saliva

Dengan menggunakan alat khusus untuk mengetahui beban kerja yang dihasilkan oleh tiga pasang kelenjar liur utama yang terletak diluar rongga mulut.

b. Metode Pengukuran Subyektif

Merupakan pengukuran beban kerja mental berdasarkan persepsi subjektif responden atau pekerja, antara lain :

- *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX)*
- *Subjective Workload Assessment Technique (SWAT)*
- *Modified Cooper Harper Scaling*
- *Multidescriptor Scale*
- *Rating Scale Mental Effort (RSME)*

Dalam pengukuran Beban Kerja Mental dilakukan melalui beberapa tahapan (Widyanti *et al.*, 2010) meliputi :

- 1) Menentukan faktor beban kerja mental pekerjaan yang diamati
- 2) Menentukan range dan nilai interval
- 3) Memilih bagian faktor beban kerja yang signifikan untuk tugas-tugas yang spesifik
- 4) Menentukan kesalahan subjektif yang diperhitungkan berpengaruh dalam memperkirakan dan mempelajari beban kerja.

Adapun menurut Widyanti *et al.*, (2010) tujuan dari dilakukannya Pengukuran Beban Kerja Mental secara Subjektif adalah :

- Menentukan skala terbaik berdasarkan perhitungan eksperimental
- Menentukan perbedaan skala untuk jenis pekerjaan yang berbeda
- Mengidentifikasi faktor beban kerja mental yang secara signifikan berhubungan berdasarkan penelitian empiris dan subjektif dengan menggunakan *rating* beban kerja sampel populasi tertentu.

#### **2.2.3.6 Pengendalian Beban Kerja Mental Berlebih**

Cara mencegah dan mengendalikan stres kerja menurut Sauter (1990) dalam Prihatini (2007) adalah sebagai berikut :

- a. Disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas kerja individu yang bersangkutan dengan menghindari adanya beban berlebih maupun beban kerja yang terlalu ringan.

- b. Menyesuaikan jam kerja baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab di luar pekerjaan.
- c. Memberi kesempatan individu untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan keahlian.
- d. Membentuk lingkungan sosial yang sehat yaitu antara pekerja yang satu dengan yang lain.
- e. Memberikan tugas yang mampu menstimulasi individu dalam memanfaatkan keterampilannya.

## **2.2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam kutipan Indarti *et al.*,(2014) merupakan faktor-faktor di luar manusia baik berupa fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja (Supardi, 2003). Sejalan dengan hal tersebut, Potu (2003) mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik langsung atau tidak, yang dapat mempengaruhi individu tersebut dan pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan motivasi karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan

performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Adapun menurut Susilo (2012)

lingkungan kerja antara lain:

a. Lingkungan sesama tenaga kerja

Adalah suasana yang tercipta karena interaksi dengan sesama perkerja.

b. Lingkungan kerja dengan atasan

Yakni suasana kerja yang tercipta karena interaksi antara karyawan dengan atasan, serta lingkungan mesin dan peralatan.

c. Lingkungan mesin dan peralatan

Lingkungan yang dihadapi oleh karyawan, yang memungkinkan karyawan tidak berkonsentrasi pada pekerjaan.

#### **2.2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja**

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik kerap kali disebut dengan lingkungan kerja keras (*hard environment*) karena lingkungan kerja ini dapat dilihat (Nitisemito,1996) dalam Sokhibi (2013). Sesuai dalam kutipan Irvianti dan Virena (2012), bahwa beberapa indikator pada lingkungan kerja sebagai berikut:

- Penerangan atau Cahaya

Kurangnya pencahayaan menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

- Temperatur Udara

Pada kondisi normal, anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda, namun tubuh manusia memiliki sistem untuk menyesuaikan diri dengan kemampuan terbatas

- Kelembaban

Kelembaban udara mempengaruhi keadaan tubuh manusia, bila temperatur udara panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Semakin cepat denyut jantung, makin aktif peredaran darah dalam memenuhi kebutuhan oksigen untuk kebutuhan manusia.

- Sirkulasi Udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

- Kebisingan Suara

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

- Getaran Mekanis

Pada umumnya getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

- Aroma

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

- Tata Warna

Beragam jenis warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya.

- Dekorasi

Dekorasi ada pengaruhnya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

- Musik

Musik dengan nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu pemilihan jenis music yang efektif sangat dibutuhkan untuk membangkitkan *mood*, karena kesalahan dalam memilih jenis music yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik juga sering disebut dengan lingkungan kerja lunak (*soft environment*) yang tidak dapat dilihat melalui mata secara langsung namun dapat dirasakan oleh karyawan dalam melakukan aktifitasnya, meliputi :

- Rasa aman (bebas dari ancaman baik keselamatan diri maupun pemutusan hubungan kerja)
- Perasaan untuk dapat tetap berada di perusahaan tersebut
- Perasaan bahwa setiap individu memiliki andil dan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan
- Hubungan kerja antar atasan dan bawahan
- Hubungan kerja antara sesama teman se Kantor ataupun antar bagian
- Keadilan dalam lingkungan kerja

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Perawat merupakan salah satu profesi yang beresiko tinggi terhadap stres. Penelitian yang dilakukan Kasmarani (2012) berjudul “*Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur*” dengan melibatkan 27 orang perawat. Hasilnya tidak ditemukan adanya hubungan beban kerja fisik namun ditemukan adanya pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja perawat di IGD RSUD Cianjur.

Krantz & Lundberg (2006) meneliti “*Workload, Work Stress, and Sickness Absence In Swedish Male and Female White-Collar Employees*” guna menganalisis ketidakhadiran (absensi) dalam bekerja karyawan dikarenakan sakit, dengan perbandingan jenis kelamin. Sebanyak 743 wanita dan 596 pria pekerja di Swedia dipilih secara acak dengan rentang usia 32-58 tahun. Hasil ditemukan bahwa beban kerja yang dialami pria dan wanita adalah sama. Terkait dengan ketidakhadiran akibat penyakit lebih rendah, tidak hanya berlaku untuk pria tapi juga wanita.

*H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh positif antara beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures*



### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja**

Susilo (2012) melakukan penelitian melalui judul "*Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali*". Besarnya kontribusi atau pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara simultan terhadap stress kerja karyawan non produksi PT. Indo Bali di Bali termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi faktor-faktor lain. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja pada karyawan non produksi PT. Indo Bali. Sumbangan efektif dari variabel lingkungan kerja fisik pada PT. Indo Bali terhadap tingkat stress karyawan adalah sebesar 13,84%. Secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Sumbangan efektif dari variabel lingkungan kerja non fisik pada PT. Indo Bali terhadap tingkat stress karyawan adalah sebesar 10,30%. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, teridentifikasi bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan.

Nieuwenhuijsen *et al.*, (2010) melalui penelitian mereka "*Psychosocial Work Environment and Stress-Related Disorders, A Systematic Review*" secara sistematis meninjau kontribusi faktor risiko psikososial terkait pekerjaan terhadap gangguan yang berhubungan dengan stress atau *Stress-Related Disorders* (SRD). Hasil dari 2426 penelitian yang teridentifikasi, tujuh

penelitian prospektif disertakan dalam tinjauan ini. Ditemukan bukti kuat bahwa tuntutan pekerjaan tinggi, kontrol pekerjaan rendah, dukungan rekan kerja rendah, supervisor rendah dukungan, keadilan prosedural rendah, keadilan relasional rendah dan ketidakseimbangan imbalan kerja yang tinggi diprediksi mengakibatkan *Stress-Related Disorders* (SRD).

*H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures*

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

Pada penelitian yang dilakukan Alexander Bruggen (2015) berjudul “*An Empirical Investigation of The Relationship Between Workload and Performance*” diuji beban kerja secara kuantitatif dan kinerja kualitatif. Tingkat beban kerja yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan memang demikian. Studi ini menggunakan data lapangan dari pemasok bahan makanan berukuran sedang. Di total, ada 9.210 pengamatan terhadap 27 karyawan selama tiga tahun dan delapan bulan yang kemudian dianalisis dengan model statistik. Semua karyawan bekerja di departemen yang sama sehingga merupakan kumpulan data yang sangat homogen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja.

*H<sub>3</sub> : Ada pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MSV Pictures*

#### **2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Chandra & Priyono (2016) melakukan penelitian berjudul *“The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in The School of SMPN 10 Surabaya”* untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada kinerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta populasi yang dilibatkan sebanyak 45 orang karyawan pada SMP 10 Surabaya. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja juga memiliki dampak terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan gaya kepemimpinan, pekerjaan lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Potu (2013) dalam *“Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado”* pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, Dan Maluku Utara Di Manado. Melibatkan sebanyak 48 karyawan yang juga merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut ditemukan hasil yakni kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>4</sub> : Diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MSV Pictures*

### **2.3.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Sari *et al.*, (2012) mencoba mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar melalui judul “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*” dengan melibatkan 77 orang karyawan melalui sampel jenuh (sensus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%.

Nurhendar (2007) melalui penelitiannya “*Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang)*” mencoba mencari pengaruh stres kerja dan kerja antusiasme terhadap karyawan secara parsial maupun simultan dengan melibatkan 68 dari 210 orang partisipan. Hasil temuan yang diperoleh adalah karyawan departemen produksi memiliki tekanan kerja di perusahaan, stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, antusiasme kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga ada efek yang signifikan antara stres kerja dan antusiasme kerja kinerja karyawan.

*H<sub>5</sub> : Diduga ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MSV Pictures*

### **2.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja**

Shabbir & Naqvi (2017) berjudul *“Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK”* dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompleksitas kerja terhadap kinerja karyawan, dengan peran mediasi stres kerja dan pengaruh moderat dukungan sosial melibatkan 285 karyawan yang bekerja di agen perjalanan yang berada di Rawalpindi, Islamabad dan AJK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompleksitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan. Sedangkan beban kerja, kompleksitas pekerjaan dan tekanan kerja akibatnya dipengaruhi secara negatif oleh dukungan sosial.

Pada penelitian *“High Workload and Job Stress Are Associated With Lower Practice Performance In General Practice: An Observational Study In 239 General Practices In The Netherlands”* yang dilakukan oleh Homberg *et al.*, (2009) meneliti apakah beban kerja dan stres kerja tinggi dikaitkan dengan kinerja yang lebih rendah pada 239 praktik umum kesehatan di Belanda yang dikumpulkan dalam kunjungan praktik antara tahun 2003 sampai 2006. Hasilnya beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

*H<sub>6</sub> : Diduga ada pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures*

### **2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Shea et al., (2011) pada penelitian “*Work environment stress: The impact of the physical work environment on psychological health. A Snapshot Review*” memfokuskan secara khusus pada aspek lingkungan kerja fisik (ruang, pencahayaan, kebisingan, getaran, ruang terbatas, suhu) terhadap kesehatan psikologis pada pekerja. Hasil mengungkapkan bahwa hanya ada bukti terbatas adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kesehatan psikologis karyawan. Lingkungan kerja fisik umumnya tidak ditemukan berdampak pada kesehatan psikologis, ketika kesehatan psikologis diukur dalam hal depresi, kelelahan atau tekanan psikologis (misalnya kecemasan, depresi dan stres dimasukkan ke dalam satu skala).

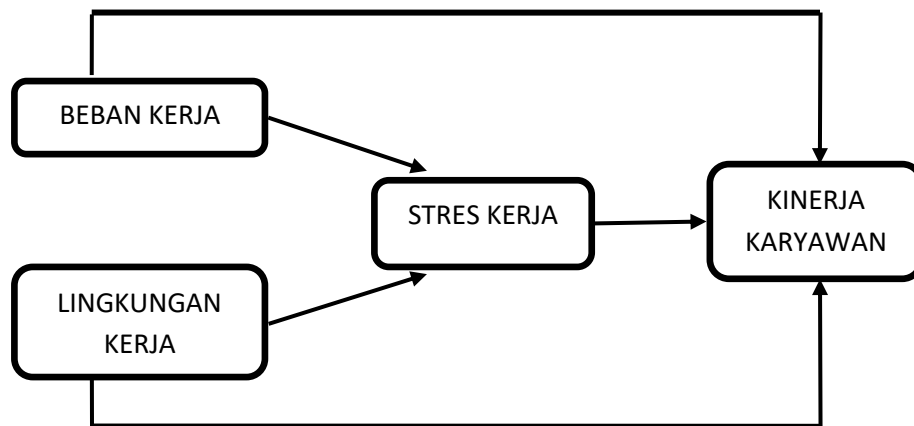
Hubungan interpersonal di tempat kerja dan juga faktor individu tampaknya memainkan peran penting di pasar tenaga kerja modern terutama perubahan gejala stres. Albertsen *et al.*, (2010) memeriksa apakah dalam pekerjaan, lingkungan psikososial mempengaruhi gejala stres pada 349 orang pekerja pengetahuan. Hasilnya menunjukkan bahwa baik pekerjaan lingkungan maupun karakteristik individu secara positif berpengaruh pada gejala stres.

*H<sub>7</sub> : Diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures*

## 2.4 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep penelitian dapat dikatakan juga sebagai suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik yang akan dibahas.

Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian, maka penulis gambarkan kerangka konsep penelitian secara lengkap sebagai berikut :



*Sumber : Data primer diolah, 2017*

**Gambar : 2.2 Kerangka Konsep Penelitian Secara Lengkap**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Desain Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan survei dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini menggambarkan kondisi yang dilihat dan ditemui dilapangan tentang suatu variabel, gejala atau keadaan (Arikunto, 2006). Penelitian ini merupakan pengukuran yang cermat terhadap fenomena yang terjadi pada pekerja kreatif di PT. MSV Pictures.

#### **1.2 Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Arikunto (2002: 108) adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja kreatif pada PT. MSV Pictures. Agar perolehan data dapat dilakukan lebih spesifik, maka penulis memberikan kriteria terkait partisipan yang penulis libatkan ke dalam penelitian sebagai berikut :

- Karyawan divisi Produksi
- Telah bekerja selama minimal 1 (satu) tahun

Sampel merupakan populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki (Swagerina, 2004). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:62) yang berjumlah 114 orang partisipan.



### **1.3 Definisi dan Pengukuran Variabel**

Berdasarkan tujuan penelitian dan lingkup batasan peneltian yang telah diuraikan di atas, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Kinerja

Kinerja menurut Chandra & Priyono (2016) merupakan tingkatan dan kemampuan individu dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang dimiliki dengan beberapa indikator seperti kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan, kejujuran, ketaatan.

2) Stres Kerja

Stres menurut Soylu (2008) stres adalah ketidakseimbangan yang dirasakan antara tuntutan internal dan eksternal yang dihadapi individu ditambah dengan ketidakmampuan untuk mengatasinya.

3) Beban kerja

Menurut Kasmarani (2012), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja berlebih dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang berimbas pada menurunnya kinerja individu.

4) Lingkungan kerja

Potu (2003) mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun

non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

**Tabel 3.1 Definisi Variabel Operasional**

No	Variabel	Indikator	Rincian
1	Kinerja (KPI PT. MSV Pictures)	Aspek Teknis Aspek Non Teknis Aspek Kepribadian	Ketepatan waktu, menjalankan instruksi Kerjasama antar karyawan, komunikasi Kedisiplinan
2	Stres Kerja (Taylor, 1991)	Respon Fisiologis Respon Kognitif Respon Emosi Respon Tingkah Laku	Berkeringat tidak wajar Konsentrasi menurun Marah, malu Menghindari tekanan
3	Beban Kerja Hart & Staveland (1981)	<i>Mental Demand</i> <i>Phsycal Demand</i> <i>Temporal Demand</i> <i>Performance Frustration Level</i> <i>Effort</i>	Kompleksitas pekerjaan (sulit, sederhana) Aktifitas fisik dalam bekerja (mendorong, menarik) Tempo pekerjaan (pelan, santai, cepat) Besarnya keberhasilan pekerjaan Rasa puas dengan hasil pekerjaan Keras kerja untuk mencapai performansi
4	Lingkungan Kerja Irvianti & Virena (2012)	Lingkungan fisik Lingkungan non fisik	Cahaya lampu, kebisingan suara, dekorasi ruangan Rasa aman, keadilan di lingkungan kerja

Sumber : Data diolah, 2017

Dari seluruh variabel pada tabel 3.1 yakni Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $Y_1$ ), dan Kinerja ( $Y_2$ ) penulis mengambil beberapa indikator yang dirasa sesuai untuk dijadikan acuan dalam kuisisioner sehingga keseluruhan pertanyaan berjumlah 20 (dua puluh) butir pertanyaan.

## **1.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

### **1.4.1 Sumber Data**

#### a) Data Primer

Merupakan data yang langsung didapat di lapangan, tidak melalui sumber tertulis atau literatur. Data primer yang dibutuhkan adalah mengenai beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, stres kerja sebagai variabel perantara, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data yang diperoleh dari PT. MSV Pictures adalah data primer dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan yang tergabung dalam divisi produksi yang dijadikan sampel pada penelitian ini.

#### b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain semisal arsip perusahaan, tabel-tabel dan grafik-grafik. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data-data yang didapat dari hasil penelitian sejenis, kepustakaan atau sumber tertulis lainnya yang menginformasikan variabel-variabel penelitian.

## **1.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, data yang akan dikumpulkan pada intinya merupakan persepsi dari responden, oleh sebab itu pengukurannya paling sederhana menggunakan teknik kuisioner yang akan disampaikan pada tiap responden, berfungsi sebagai instrumen atau alat ukur yang akan disampaikan secara langsung.

Skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dimana responden akan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. *Skala Likert* lebih fleksibel, tidak saja untuk mengukur sikap tetapi dapat juga digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lingkungan seperti status sosial, ekonomi, pengetahuan, kemampuan, dan lainnya. Pemberian *score* pada skala yang dipilih responden yakni 1 (satu) sebagai nilai terendah dan 6 (enam) sebagai nilai tertinggi.

## **1.5 Pengukuran Instrumen Penelitian**

### **1.5.1 Uji Validitas**

Validitas adalah tingkat akurasi instrumen dalam memberikan hasil pengukurannya dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui apakah suatu butir dalam instrumen dinyatakan valid atau tidak, maka dilakukan pengujian yang alatnya menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson. Korelasi ini menunjukkan hubungan antara skor pada salah satu butir dengan skor total keseluruhan. Hasil koefisien korelasi ini digunakan untuk menghitung harga

uji statistik “t” yang selanjutnya harga inilah dijadikan sebagai taraf signifikansi yang dicari. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5% maka butir yang diuji dinyatakan valid.

Dalam tahap ini merupakan pengujian terhadap alat pengumpul data yakni kuisioner. Untuk menguji tingkat validitas kuisioner dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan bantuan software *SPSS versi 18*, dengan rincian hasil *try out* uji validitas yang penulis sajikan sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas**

Item	Variabel	Indikator	Kode Pertanyaan	<i>Pearson's Correlations</i>	Signifikansi	Keterangan
1	Kinerja (Y2)	Aspek Teknis	Y2.1	0,816	000	Valid
2			Y2.2	0,934	000	Valid
3		Aspek Non Teknis	Y2.3	0,919	000	Valid
4			Y2.4	0,905	000	Valid
5			Aspek Kepribadian	Y2.5	0,877	000
6	Stres Kerja (Y1)	Respon Fisiologis	Y1.1	0,893	000	Valid
7		Respon Kognitif	Y1.2	0,855	000	Valid
8		Respon Emosi	Y1.3	0,868	000	Valid
9			Y1.4	0,877	000	Valid
10		Respon Tingkah Laku	Y1.5	0,767	000	Valid
11	Beban Kerja (X1)	<i>Mental Demand</i>	X1.1	0,860	000	Valid
12		<i>Physical Demand</i>	X1.2	0,709	000	Valid
13		<i>Temporal Demand</i>	X1.3	0,853	000	Valid
14		<i>Performance</i>	X1.4	0,847	000	Valid
15		<i>Frustration Level</i>	X1.5	0,833	000	Valid
16	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Fisik	X2.1	0,651	000	Valid
17			X2.2	0,751	000	Valid
18		Lingkungan Non Fisik	X2.3	0,773	000	Valid
19			X2.4	0,770	000	Valid
20			X2.5	0,628	000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.2, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner pada semua variable baik bebas maupun terikat adalah valid, karena setiap butir pertanyaan dalam kuisisioner memiliki  $r$  hitung  $>$  nilai signifikansi. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang diberikan dalam kuisisioner ini telah memenuhi syarat valid dan dapat diikuti sertakan dalam analisis data selanjutnya.

### 1.5.2 Uji Reabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan instrumen pada kuisisioner yang disebarakan tersebut reliabel atau tidak. Adapaun cara yang digunakan untuk mengkaji reliabilitas suatu kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2008:234) berikut :

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

Dimana:

$r_i$  : *Alfa Cronbach*

$k$  : Mean Kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ : Mean Kuadrat kesalahan

$S_t^2$  : Varians total.

Dari rumus diatas maka keputusan pengujiannya adalah, apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Reliabilitas menunjukkan derajat konsisten alat ukur yang bersangkutan bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berlainan. Berdasarkan *try out* uji reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS versi 18* maka diperoleh hasil pada halaman selanjutnya.

**Tabel 3.3 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Kinerja	0.934	Reliabel
Stres Kerja	0.906	Reliabel
Beban Kerja	0.871	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.941	Reliabel

*Sumber : Data Primer diolah, 2018*

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.3 di atas, dihasilkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian  $> 0,6$  sehingga seluruh variable dalam penelitian ini dikatakan reliable atau memiliki konsistensi sebagai alat ukur.

## **1.6 Metode Analisis Data**

Pada tahap ini, langkah-langkah yang akan dilakukan dalam melakukan analisis data meliputi :

### **1.6.1 Analisis Deskriptif**

Merupakan analisis yang digunakan untuk membahas mengenai teknik-teknik pengumpulan, pengolahan dan penyajian sekelompok data (Mustafa, 1998). Hal ini sangatlah penting, mengingat analisis ini dapat

menjelaskan performa dari setiap variabel penelitian. Analisis ini akan dilakukan dengan menggunakan tabel frekuensi.

### **1.6.2 Analisis Inferensial**

Merupakan analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang dapat menyimpulkan apakah pernyataan hipotesis tersebut terbukti atau tidak. Dengan mempertimbangkan model penelitian yang telah digambarkan dalam kerangka pikir, maka alat analisis inferensial yang digunakan adalah analisis jalur, yang juga merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda. Oleh karena itu, proses pengujian dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier.

## **1.7 Alat Analisis**

### **1.7.1 Regresi Linier Berganda**

#### 1) Regresi Linear Berganda Tahap I

Regresi berganda tahap 1 digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic *SPSS versi 18* untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan



analisis kemudian diambil kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian. Model hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan pada halaman berikutnya.

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Keterangan :

$Y_1$  = Stres Kerja  
 $\beta_1$ -  $\beta_2$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Beban Kerja  
 $X_2$  = Lingkungan Kerja  
 $e$  = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga

## 2) Regresi Linear Berganda Tahap II (Analisis Jalur)

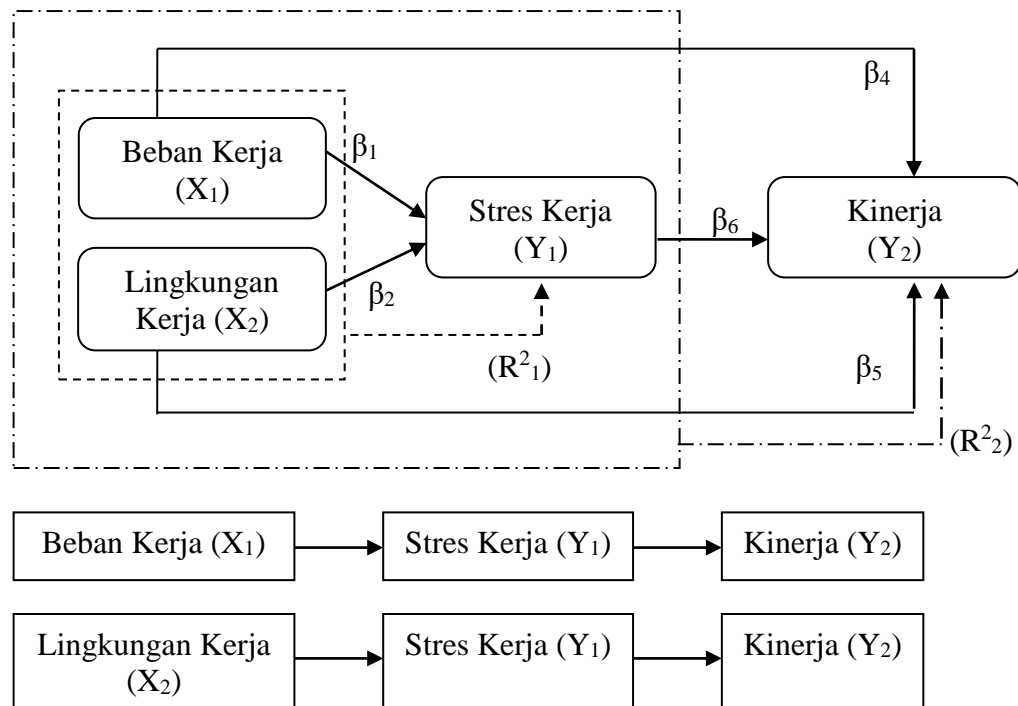
Pada analisis regresi tahap 2 digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Model hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

$Y_2$  = Kinerja Karyawan  
 $Y_1$  = Stres Kerja  
 $\beta_4$ -  $\beta_6$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Beban Kerja  
 $X_2$  = Lingkungan Kerja  
 $e$  = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga

Adapun gambaran terkait diagram analisis jalur dapat penulis sajikan pada halaman selanjutnya.



**Gambar 3.1 Diagram Jalur**

### 1.7.2 Uji *t* ( Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. *t*-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:54). Adapun langkah-langkahnya yaitu:

- 1) Merumuskan hipotesis operasional, yaitu  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0$ : Tidak ada pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja secara parsial.

Ha: Ada pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja secara parsial

- 2) Menetapkan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu  $5\% = 0,05$
- 3) Membuat kesimpulan

Jika  $p \leq \alpha = H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap kinerja secara parsial.

- 4) Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

### 1.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Uji asumsi klasik terdiri dari :

- 1) Uji Normalitas Data

Data yang akan dianalisis dengan regresi linear harus mempunyai distribusi yang normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi suatu data, dapat dilihat dari berapa banyaknya data yang digunakan dalam analisis. Pendekatan ini disebut dengan *central limit theorem* yang mengatakan bahwa jika banyaknya data minimum 30 maka dapat dikatakan suatu data akan berdistribusi normal. Adapun

uji Normalitas kali ini menggunakan metode dari *Kolmogorov-Smirnov*.

2) Uji Heteroskedastisitas

Penggunaan analisis regresi linear tidak mengijinkan adanya hubungan antara variabel bebas terhadap harga residual dari regresi tersebut (tidak ada gejala Heterokedastisitas). Ada atau tidaknya gejala diuji dengan menggunakan teknik regresi linear atau korelasi *Spearman*. Maka, untuk menguji ada atau tidaknya Heterokedastisitas, hipotesis penyajiannya :

Apabila taraf signifikansi yang dihasilkan dari pengujian tersebut (uji “t” dari koefisien regresi atau dari korelasi *Spearman*) menunjukkan  $> 0,05$  maka data dinyatakan tidak bersifat memenuhi asumsi (heterokedastisitas).

3) Uji Multikolinerasitas

Pada analisis ini juga mensyaratkan agar setiap variabel bebas tidak saling berkolerasi secara signifikan. Sehingga ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dapat diperiksa dari harga *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila harga VIF yang dihasilkan kurang dari 10, maka disimpulkan tidak ada Multikolinerasitas.

### 3.8.1 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Merumuskan Hipotesis  $H_0$  dan  $H_a$

Hipotesis nol yang digunakan adalah :

$H_0$ : Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a$ : Ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) Menghitung harga uji statistik t dan Uji F
- 3) Menetapkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), yaitu  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.
- 4) Membuat kesimpulan :
  - $H_0$  ditolak jika taraf signifikansi hasil pengujian  $\leq 0,05$  yang berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
  - $H_0$  diterima jika taraf signifikansi hasil pengujian  $\geq 0,05$  yang berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk pengujian harus dilakukan dengan uji t statistik (t tes) dengan derajat kebebasan  $N-2$  (Gujarati, 1995 : 189). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pada halaman berikutnya :

$$X_1 \text{ — } \beta_1 \text{ — } \rightarrow Y_1$$

$$X_2 \text{ — } \beta_2 \text{ — } \rightarrow Y_1$$

$$X_1 \text{ — } \beta_4 \text{ — } \rightarrow Y_2$$

$$X_2 \text{ — } \beta_5 \text{ — } \rightarrow Y_2$$

$$Y_1 \text{ — } \beta_6 \text{ — } \rightarrow Y_2$$

Adapun langkah selanjutnya dibuat analisis jalur adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Hasil Analisis Jalur**

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 \longrightarrow Y_1$	$\beta_1$	-	-
$X_2 \longrightarrow Y_1$	$\beta_2$	-	-
$X_1 \longrightarrow Y_2$	$\beta_4$	-	-
$X_2 \longrightarrow Y_2$	$\beta_5$	-	-
$Y_1 \longrightarrow Y_2$	$\beta_6$	-	-
$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y_1$	-	$\beta_1 \beta_6$	$(\beta_1 \beta_6) + \beta_4$
$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y_2$	-	$\beta_2 \beta_6$	$(\beta_2 \beta_6) + \beta_5$

Sumber : data diolah, 2018

**BAB IV**  
**ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskriptif Variabel Penelitian**

Pada bab ini dilakukan analisis terhadap data responden penelitian, analisis alat pengumpul data serta pengujian hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik responden. Dari hasil pengujian tersebut, penulis memberi interpretasi berdasarkan teori atau hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Sebanyak 114 kuisisioner penulis sebarakan kepada karyawan Divisi Produksi yang bekerja di PT. MSV Pictures dengan cara mengumpulkan seluruh karyawan pada masing-masing sub departemen untuk kemudian didistribusikan kepada seluruh responden. Penyebaran kuesioner ini penulis lakukan pada Divisi Produksi PT. MSV Pictures dari tanggal 26 Desember 2017 sampai 29 Desember 2017 dengan rincian sebaran seperti tersaji pada tabel 4.1 di bawah ini :

**Tabel 4.1 Rincian Penyebaran Kuisisioner**

Lokasi Penyebaran	PT. MSV Pictures
Jumlah Responden	114
Jumlah kuesioner disebar	114
Jumlah kuesioner kembali	113
Jumlah kuesioner tidak sah	12
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	102

*Sumber : Data Primer diolah, 2018\*

Dari jumlah tersebut, sebanyak 113 kuisisioner kembali kepada penulis namun hanya 102 kuisisioner yang layak untuk dijadikan sebagai bahan analisis dalam penelitian. Hal ini dikarenakan adanya karyawan yang mengajukan cuti atau izin tidak bekerja karena saat penyebaran kuisisioner dilakukan menjelang hari libur akhir tahun, adanya karyawan yang ditugaskan oleh perusahaan untuk melakukan dinas luar sehingga mengakibatkan adanya lembar kuisisioner yang tidak diisi. Sehingga dari beberapa faktor tersebut, maka penulis anggap kuisisioner tersebut tidak sah untuk dijadikan bahan penelitian dan penulis sajikan dalam tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2 Rincian Sub Departemen Divisi Produksi**

Sub Departemen	Jumlah Karyawan Terdaftar	Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Keterangan
Simulasi	4		
Research and Development	6	2	Cuti
Environment	7		
3D Character, Lighting, Compose	9		
3D Animasi	15	4	Dinas
Concept Art	12		
Post Produksi	12		
2D Animasi	21	4	Dinas
Pre Visualisasi	1		
Background	8	1	Cuti
2D Compose	5		
Coloring	6	1	Sakit
Rigging	5		
Storyboard	3		
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>12</b>	

Sumber : Data Primer diolah, 2018



## 4.2 Analisis Deskriptif

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden atau dapat disebut juga dengan gambaran umum responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan masa kerja karyawan. Hasil gambaran umum responden ini dapat mendeskripsikan keadaan responden yang menjadi sampel dalam penelitian, yakni karyawan Divisi Produksi yang bekerja pada PT. MSV Pictures di Yogyakarta meliputi :

#### 1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam tahap ini, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi 2 kategori yakni karyawan Pria dan Wanita. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 102 responden yang berkaitan dengan jenis kelamin, diperoleh data yang dapat penulis sajikan sebagai berikut :

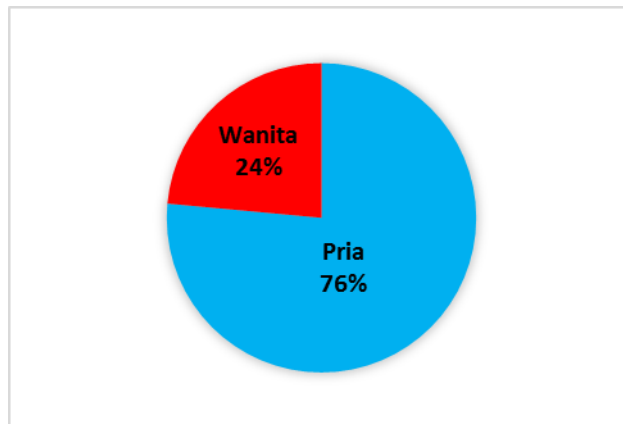
**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	78	76,5
Wanita	24	23,5
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat dikatakan bahwa reponden dalam penelitian yang merupakan karyawan Divisi Produksi pada PT. MSV Pictures berjenis kelamin pria sebanyak 78 orang (76,5%) dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 24 orang (23,5%). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian yang penulis lakukan berjenis kelamin pria. Data pada Tabel 4.3 juga dapat digambarkan dalam diagram *pie chart* sebagai berikut :



*Sumber : Data Primer diolah, 2018*

**Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data yang tersaji diatas pun sesuai dengan data yang penulis dapatkan dari PT. MSV Pictures, bahwa mayoritas karyawan di PT. MSV Pictures adalah pria, hal ini dikarenakan kompetensi atau peluang yang terjadi pada saat perekrutan dilakukan, mayoritas calon karyawan yang mendaftar adalah jenis kelamin pria.

#### **4.2.2 Variabel Penelitian**

Pada tahap ini, dilakukan analisa untuk mengetahui frekuensi skor jawaban dari masing-masing butir pertanyaan pada tiap variabel yang diteliti. Dari hasil ini, diperoleh nilai rata-rata yang akan dikategorikan kedalam beberapa kelompok. Nilai ini nantinya dapat dipergunakan untuk melihat persepsi responden mengenai kinerja tiap individu pada hubungan pengaruh

beban kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh stres kerja, dimana skala rata-rata tertinggi adalah 6 (enam) dan skala rata-rata terendah adalah 1 (satu).

Semakin tinggi skala jawaban yang dipilih oleh responden, dapat menunjukkan bahwa kondisi yang tertera pada tiap item pertanyaan dalam angket semakin sesuai dengan kondisi yang dialami oleh tiap responden, dan begitu pula sebaliknya. Adapun, pemberian skala rata-rata dari masing-masing indikator variabel penelitian tersaji dalam tabel berikut :

**Tabel 4.4 Skala Rata-rata Indikator**

No.	Skala Jawaban	Interval	Kategori			
			Stres Kerja	Beban Kerja	Kinerja	Lingk. Kerja
1	Skala 1	1,00 - 1,83	Sangat Rendah Sekali		Sangat Buruk Sekali	
2	Skala 2	1,84 - 2,67	Sangat Rendah		Sangat Buruk	
3	Skala 3	2,68 - 3,51	Rendah		Buruk	
4	Skala 4	3,52 - 4,35	Tinggi		Baik	
5	Skala 5	4,36 - 5,19	Sangat Tinggi		Sangat Baik	
6	Skala 6	5,20 - 6,00	Sangat Tinggi Sekali		Sangat Baik Sekali	

*Sumber : Data Primer diolah, 2018*

Selanjutnya, analisis deskriptif terhadap karyawan Divisi Produksi yang bekerja di PT. MSV Pictures pada masing-masing variabel dapat dijabarkan kedalam tabel berikut :

1) Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Secara umum, hasil kuisisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai sangat baik dengan semua pertanyaan yang diajukan pada variabel kinerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,73.

Bila penulis jabarkan, dari total 102 orang responden, pada indikator Y2.1 mayoritas 31 orang (30,4%) responden menyatakan setuju dan hanya 6 orang (5,9%) saja yang menyatakan tidak setuju. Pada indikator Y2.2 sebanyak 48 orang (47,1%) setuju sementara 1 orang (1%) tidak setuju. Pada indikator Y2.3 sebanyak 41 orang (40,2%) menyatakan setuju dan 1 orang (1%) tidak setuju. Pada indikator Y2.4 sebanyak 41 orang (40,2%) menyatakan setuju dan 2 orang (2%) tidak setuju. Sementara indikator Y2.5 mayoritas 41 orang (40,2%) menyatakan setuju dan 6 orang (6%) tidak setuju.

Adapun penjelasan terkait rincian jawaban responden pada variabel kinerja, dapat penulis sajikan pada tabel yang tercantum di halaman selanjutnya.

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja**

Indikator	Pertanyaan	SKOR												$\Sigma f$	Mean	Kategori
		1		2		3		4		5		6				
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Y2.1	Hadir tepat waktu	11	10.8	6	5.9	17	16.7	26	26.0	31	30.4	11	10.8	102	3.91	Baik
Y2.2	Menjalankan Instruksi	9	8.8	5	4.9	1	1.0	5	5.0	34	33.3	48	47.1	102	4.90	Sangat Baik
Y2.3	Kerjasama antar karyawan	7	6.9	7	6.9	1	1.0	6	6.0	40	39.2	41	40.2	102	4.84	Sangat Baik
Y2.4	Komunikasi antar karyawan	9	8.8	4	3.9	2	2.0	11	11.0	41	40.2	35	34.3	102	4.73	Baik
Y2.5	Pribadi yang disiplin	8	7.8	7	6.9	6	6.0	32	32.0	41	40.2	8	7.8	102	4.13	Sangat Baik
<b>Y2</b>	<b>Kinerja</b>	<b>12</b>	<b>11.8</b>	<b>2</b>	<b>2.0</b>	<b>1</b>	<b>1.0</b>	<b>6</b>	<b>6.0</b>	<b>47</b>	<b>34.0</b>	<b>34</b>	<b>33.3</b>	<b>102</b>	<b>4.73</b>	<b>Sangat Baik</b>

*Sumber : Data Primer diolah, 2018*

## 2) Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Pada variabel stres kerja, hasil kuisioner secara umum menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan adanya stres kerja namun dengan tingkatan yang relatif rendah, hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,20 dengan kategori rendah.

Bila penulis jabarkan, indikator Y1.1 mayoritas 12 orang (11,8%) yang menyatakan setuju sementara 37 orang (36,3%) responden menyatakan tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner. Pada indikator Y1.2 sebanyak 26 orang (25,5%) menyatakan setuju dan 23 orang (23%) tidak setuju. Pada indikator Y1.3 sebanyak 17 orang (16,7%) menyatakan setuju dan 24 orang (23,5%) setuju. Pada indikator Y1.4 sebanyak 15 orang (14,7%) menyatakan setuju dan 30 orang (29,4%) tidak setuju. Sementara indikator Y1.5 mayoritas 27 orang (26,5%) menyatakan setuju dan 22 orang (21,6%) responden yang menyatakan tidak setuju.

Dari data tersebut dapat digambarkan bahwa stres kerja memiliki peranan dalam aktifitas karyawan Divisi Produksi di PT. MSV Pictures. Hal ini bisa saja terjadi, karena besar kecilnya dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja tergantung pada berapa lama penyebabnya berlangsung, berapa besar kekuatannya, dan bagaimana kemampuan tiap individu dalam mengatasi stres kerja yang dirasakan. Adapun rincian frekuensi jawaban kuisioner dapat penulis sajikan pada halaman selanjutnya.

**Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Stres Kerja**

Indikator	Pertanyaan	SKOR												$\Sigma f$	Mean	Kategori
		1		2		3		4		5		6				
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Y1.1	Berkeringat tidak wajar	37	36.3	19	18.6	16	15.7	10	9.8	8	7.8	12	11.8	102	2.70	Sangat Rendah
Y1.2	Konsentrasi menurun	23	23.0	13	12.7	15	14.7	26	25.5	18	17.6	7	6.9	102	3.24	Rendah
Y1.3	Rasa mudah marah	16	16.0	23	22.5	24	23.5	17	16.7	14	13.7	8	7.8	102	3.14	Rendah
Y1.4	Rasa malu	17	17.0	30	29.4	20	19.6	10	9.8	15	14.7	10	9.8	102	3.06	Sangat Rendah
Y1.5	Menghindari tekanan	5	5.0	22	21.6	14	13.7	19	18.6	27	26.5	15	14.7	102	3.84	Tinggi
<b>Y1</b>	<b>Stres Kerja</b>	<b>19</b>	<b>18.6</b>	<b>22</b>	<b>21.6</b>	<b>25</b>	<b>25.0</b>	<b>12</b>	<b>12.0</b>	<b>11</b>	<b>10.8</b>	<b>13</b>	<b>12.7</b>	<b>102</b>	<b>3.20</b>	<b>Rendah</b>

*Sumber : Data Primer diolah, 2018*

### 3) Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Pada variabel beban kerja, hasil kuisioner menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami beban kerja tinggi yang ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,10.

Pada indikator X1.1 mayoritas 22 orang (21,6%) responden menyatakan setuju dengan kondisi yang diajukan pada kuisioner sementara 24 orang (23,5%) responden menyatakan tidak setuju. Pada indikator X1.2 sebanyak 19 orang (18,6%) menyatakan setuju dan 25 orang (24,5%) tidak setuju. Pada indikator X1.3 sebanyak 27 orang (26,5%) menyatakan setuju dan 14 orang (13,7%) setuju. Pada indikator X1.4 sebanyak 38 orang (37,3%) menyatakan setuju dan 17 orang (16,7%) tidak setuju. Sementara indikator X1.5 mayoritas 34 orang (33,3%) menyatakan setuju dan 12 orang (11,8%) responden yang menyatakan tidak setuju.

Pada kondisi yang dialami oleh karyawan pada PT. MSV Pictures, beban kerja terjadi pada kategori yang terbilang tinggi dikarenakan perusahaan yang bergerak dalam hal jasa pelayanan memiliki target kerja dan standar kerja yang diberikan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sehingga bila hal ini dibiarkan dalam jangka waktu panjang, maka tentu saja akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan berimbas pada pekerjaan serta perusahaan.



**Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Beban Kerja**

Indikator	Pertanyaan	SKOR												∑ f	Mean	Kategori
		1		2		3		4		5		6				
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X1.1	Kerumitan pekerjaan	5	4.9	24	23.5	18	17.6	22	21.6	22	21.6	11	10.8	102	3.64	Tinggi
X1.2	Aktifitas fisik di pekerjaan	19	18.6	25	24.5	13	12.7	17	16.7	19	18.6	9	8.8	102	3.19	Rendah
X1.3	Tempo pekerjaan	1	1.0	14	13.7	14	13.7	27	26.5	22	21.6	24	23.5	102	4.25	Tinggi
X1.4	Rasa puas akan hasil kerja	0	0.0	9	8.8	17	16.7	17	16.7	38	37.3	21	20.6	102	4.44	Sangat Tinggi
X1.5	Kerja keras untuk mencapai hasil	1	1.0	12	11.8	12	11.8	11	10.8	32	31.4	34	33.3	102	4.60	Sangat Tinggi
<b>X1</b>	<b>Beban Kerja</b>	<b>4</b>	<b>3.9</b>	<b>13</b>	<b>12.7</b>	<b>16</b>	<b>16.0</b>	<b>23</b>	<b>23.0</b>	<b>28</b>	<b>27.5</b>	<b>18</b>	<b>17.6</b>	<b>102</b>	<b>4.10</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Data Primer diolah, 2018*

#### 4) Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja, hasil kuisioner menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT. MSV Pictures adalah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,52.

Pada indikator X2.1 mayoritas 25 orang (24,5%) responden menyatakan setuju dengan kondisi yang diajukan pada kuisioner sementara 26 orang (25,5%) responden menyatakan tidak setuju. Pada indikator X2.2 sebanyak 28 orang (27,5%) menyatakan setuju dan 20 orang (19,6%) tidak setuju. Pada indikator X2.3 sebanyak 25 orang (24,5%) menyatakan setuju dan 26 orang (25,5%) setuju. Pada indikator X2.4 sebanyak 26 orang (25,5%) menyatakan setuju dan 26 orang (25,5%) tidak setuju. Sementara indikator X2.5 mayoritas 25 orang (24,5%) menyatakan setuju dan 29 orang (28,4%) responden yang menyatakan tidak setuju.

Adapun hasil rangkuman analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja dapat penulis disajikan pada tabel selanjutnya.

#### 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Pertanyaan	SKOR												$\Sigma f$	Mean	Kategori
		1		2		3		4		5		6				
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X2.1	Tingkat pencahayaan	5	4.9	17	16.7	26	25.5	25	24.5	21	20.6	8	7.8	102	3.63	Baik
X2.2	Tingkat kebisingan suara	9	9.0	20	19.6	20	19.6	28	27.5	23	22.5	2	18.0	102	3.41	Tidak Baik
X2.3	Dekorasi ruangan	9	9.0	18	17.6	26	25.5	25	24.5	17	16.7	7	6.9	102	3.43	Sangat Baik
X2.4	Rasa aman dalam bekerja	6	6.0	17	16.7	26	25.5	21	20.6	26	25.5	6	5.9	102	3.61	Baik
X2.5	Rasa adil di tempat kerja	11	11.0	14	13.7	29	28.4	25	24.5	20	19.6	3	2.9	102	3.37	Tidak Baik
<b>X2</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>13</b>	<b>12.7</b>	<b>14</b>	<b>13.7</b>	<b>20</b>	<b>20.0</b>	<b>24</b>	<b>24.0</b>	<b>24</b>	<b>23.5</b>	<b>7</b>	<b>6.9</b>	<b>102</b>	<b>3.52</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut diketahui bahwa mayoritas jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa PT. MSV Pictures selaku perusahaan dengan mayoritas pekerja kreatif di bidang animasi telah menciptakan kualitas lingkungan kerja yang baik bagi karyawan bersifat fisik maupun non fisik. Hal ini sangat penting, karena dengan adanya lingkungan kerja yang layak, dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan menyebabkan meningkatnya jumlah produktivitas di tempat kerja (Lankheswara, 2016) selain itu juga berdampak terhadap semangat kerja karyawan (Hamid & Hasan, 2015).

### 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Pada tahap ini, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Adapun hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	KS-Z	Sig	Keterangan
Stres Kerja	1,270	0,080	Normal
Beban Kerja	0,816	0,518	Normal
Lingkungan Kerja	1,026	0,243	Normal

*Sumber: Data primer diolah, 2018*

Dari hasil perhitungan diatas, nilai sig pada semua variabel lebih besar dari 0,05 maka data untuk keempat variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja terdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Tujuan dilakukannya uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2006:91) pada model regresi. Dalam pengolahan data SPSS kali ini, uji multikolinieritas diketahui dengan melihat nilai *Tolerance & VIF*.

Apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0,942	1,061	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,942	1,061	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja	0,912	1,097	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini dapat diartikan bahwa tidak adanya multikolinieritas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

### 4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji *Spearman* dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi	Corellation Coefficient
Beban Kerja	0,013	0,255
Lingkungan Kerja	0,057	0,047
Stres Kerja	0,994	- 0,001

*Sumber: Data primer diolah, 2018*

Dari *output* diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 dan satu variabel yakni stres kerja memiliki nilai signifikansi tidak terlalu bagus atau moderat. Namun keseluruhan variabel tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, yang artinya bahwa responden dalam penelitian ini tergolong homogen.

## 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program *SPSS versi 18* maka dapat dibuat tabel hubungan antar variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja yang penulis sajikan pada halaman selanjutnya.

**Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Signifikansi t Hitung	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	Signifikansi F Hitung
Y1	X1	0,220	0,024	0,297	0,010
	X2	- 0,220	0,024		
Y2	X1	- 0,220	0,016	0,500	0,000
	X2	0,010	0,912		
	Y1	- 0,405	0,000		

Sumber: Data primer diolah, 2018

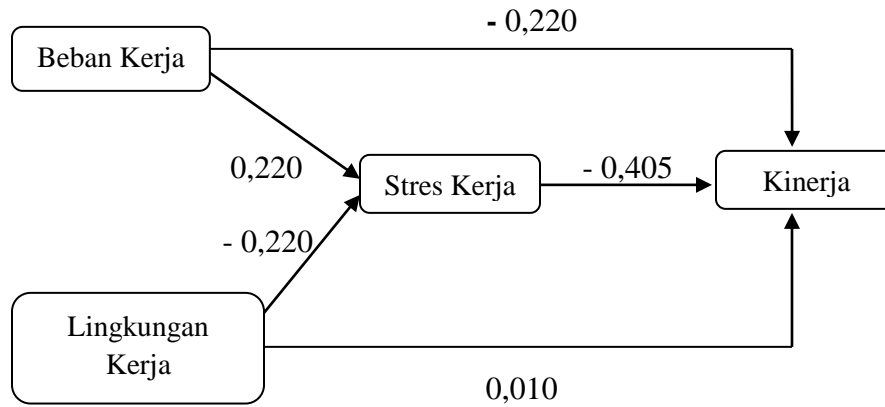
Koefisien Determinasi (R<sub>1</sub><sup>2</sup>) pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 0,297 atau 29,7%. Hasil tersebut berarti bahwa 29,7% stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara serentak sedangkan sisanya sebanyak 70,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar kedua variabel tersebut.

Koefisien Determinasi (R<sub>2</sub><sup>2</sup>) pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,500 atau 50%. Hasil tersebut berarti bahwa 50% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara serentak sedangkan 50% lainnya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar ketiga variabel diatas.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka dapat digambarkan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,220X_1 - 0,220X_2 \quad (1)$$

$$Y_2 = - 0,220X_1 + 0,010X_2 - 0,405Y_1 \quad (2)$$



Sumber: Data primer diolah, 2018

**Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur**

Dari gambar 4.2 diatas, dapat dihitung besarnya efek total dari keterlibatan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja melalui tabel berikut :

**Tabel 4.13 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Model Pengaruh	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Status
X1 → Y1	0,220	--	--	Signifikan
X2 → Y1	-0,220	--	--	Signifikan
X1 → Y2	-0,220	--	--	Signifikan
X2 → Y2	0,010	--	--	Tidak. Sig
Y1 → Y2	-0,405	--	--	Signifikan
X1 → Y1 → Y2	--	-0,089	-0,309	Signifikan
X2 → Y1 → Y2	--	0,089	0,099	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018



#### 4.5 Analisis Jalur

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh tak langsung beban kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah sebesar -0,089. Sementara total pengaruh tak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah sebesar -0,309.

Selanjutnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,089 dengan total pengaruh tak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,099.

#### 4.6 Pembahasan

- 1) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. MSV Pictures Yogyakarta

Karyawan yang bekerja pada divisi produksi memiliki beban kerja dan standar kerja lebih tinggi dibandingkan divisi lain seperti ketelitian dan kecermatan yang lebih mendetail. Dengan kondisi prosedur kerja yang ketat dan tuntutan terhadap hasil melalui batasan waktu tertentu, memungkinkan terjadinya stres kerja pada karyawan.

Adanya pengaruh beban kerja dengan stres kerja karyawan divisi produksi ditunjukkan dengan hasil uji statistik  $t_{hitung}$  sebesar 2,228 dengan signifikansi  $0,024 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar 0,220 (positif). Tingkat korelasi yang cukup kuat antara beban kerja dengan terjadinya stres kerja karyawan pada divisi produksi

menunjukkan kondisi dimana terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti dengan peningkatan stres kerja, dengan demikian hipotesa bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja diterima.

Pada PT. MSV Pictures, sosial media yang dimiliki oleh karyawan dijadikan sebagai *trigger* untuk melakukan investigasi lanjutan walaupun hal ini tidak selamanya menjadi acuan perusahaan. Pada umumnya hal-hal yang berkaitan dengan karyawan merupakan tugas HRD untuk melakukan investigasi. Namun pada kondisi yang dialami oleh karyawan Divisi Produksi sendiri, karyawan yang merasakan stress dapat di indikasikan seperti melakukan ketidak disiplin pada pekerjaan, tidak fokus, mencari perhatian. Oleh karena itu, perusahaan akan menganalisa, apakah karyawan tersebut akan dibiarkan terlebih dahulu, atau diberikan suatu tindakan. Karena pada dasarnya, masalah yang dihadapi karyawan dapat terselesaikan dengan sendirinya. Dalam hal ini disebut juga sebagai *coping strategy*.

Hasil penelitian ini didukung oleh Desai (1993) dan Prihatini (2007) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan kontributor paling utama terhadap stres kerja pada pekerja di bidang industri. Sementara Kasmarani (2012) menemukan tidak adanya pengaruh beban kerja fisik namun ditemukan adanya pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja perawat di IGD RSUD Cianjur.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. MSV Pictures Yogyakarta

Berdasarkan hasil olah data kuisioner yang diperoleh dari responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT. MSV Pictures termasuk dalam kategori baik. Pada kondisi yang dirasakan oleh divisi produksi, lingkungan kerja terhadap stres kerja berpengaruh negatif.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan divisi produksi ditunjukkan dengan hasil uji statistik  $t_{hitung}$  sebesar -2,285 dengan signifikansi  $0,024 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar -0,220 (negatif). Tingkat korelasi antara beban kerja dengan terjadinya stres kerja karyawan pada divisi produksi menunjukkan kondisi dimana lingkungan yang baik membuat individu tidak merasakan stres kerja. Semakin baik lingkungan kerja (fisik maupun non fisik) karyawan, maka semakin rendah kadar stres kerja yang dirasakan. Dengan demikian, hipotesa bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja diterima.

Lingkungan kerja baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dapat mempengaruhi individu. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting mengingat karyawan pada Divisi Produksi membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar dapat bekerja dengan nyaman. Karyawan pada

sub departemen 2D dan 3D yang membutuhkan tingkat konsentrasi tinggi dalam bekerja tidak mungkin dijadikan satu ruangan dengan karyawan pada sub departemen audio\_illustration\_music yang harus bekerja pada ruang kedap suara. Begitu pula dengan sub departemen lainnya. Pada PT. MSV Pictures sendiri, lingkungan kerja karyawan telah disesuaikan dengan memperhatikan kebutuhan dan fungsi dari masing-masing sub departemen terutama pada divisi produksi.

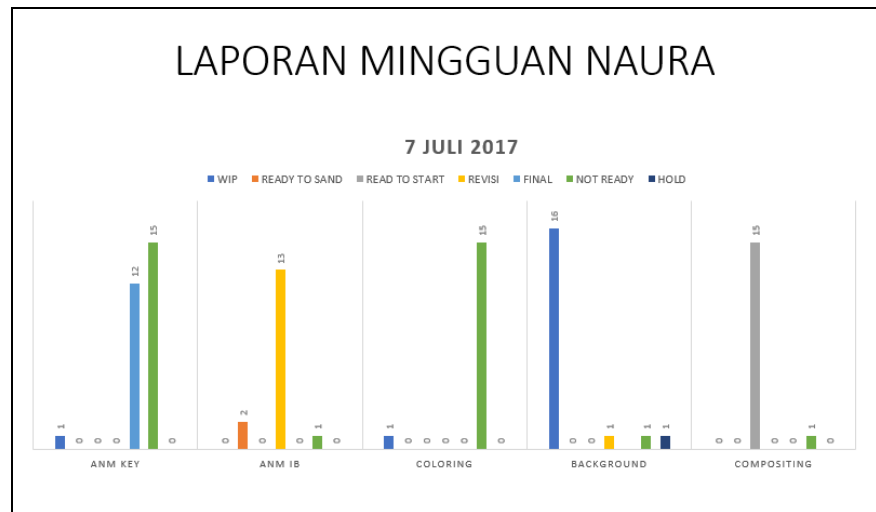
Hal ini sesuai dengan penelitian Nekoranec & Kmosena (2015) bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu karena akan berdampak pada kinerja serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Senada dengan Legge (2014) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan turut berkontribusi atau memperburuk adanya stres kerja, Susilo (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

3) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. MSV Pictures Yogyakarta

Kinerja karyawan divisi produksi pada PT. MSV Pictures termasuk dalam kategori sangat baik. Namun, apabila beban kerja dirasakan terlalu tinggi, maka akan berdampak pada *output* yang dihasilkan. Pada olah data diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,445 dengan signifikansi  $0,016 < 0,05$  sementara koefisien regresi -0,248

(negatif), hal ini menunjukkan kondisi dimana terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesa bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Pada kondisi yang dialami karyawan Divisi Produksi di PT. MSV Pictures, banyaknya pekerjaan yang dihadapi membuat kinerja menurun. Pada gambar 4.3 selanjutnya, menurunnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya revisi pekerjaan pada sub departemen animasi\_in between dan background (pada garis berwarna kuning). Sementara pada sub departemen animasi\_key, coloring dan composing beberapa pekerjaan terpaksa harus ditunda karena belum siap untuk dikerjakan, sehingga akan menghambat proses pengerjaan pada sub departemen dan divisi lainnya.



Sumber: PT. MSV Pictures, 2017

**Gambar 4.4 Laporan Mingguan Film “Naura”**

Kapasitas dan kemampuan perusahaan pun telah ditinjau terlebih dahulu, sehingga pasca lembur terjadi, selalu ada evaluasi yang dilakukan oleh PT. MSV Pictures. Ini terbukti bahwa perusahaan juga memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, sebisa mungkin perusahaan selalu meminimalisir adanya lembur dengan melakukan kerjasama dengan pihak terkait lainnya.

Pada penelitian Johnson (2006), beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan baik secara individu (bergantung pada ciri dan kemampuan tiap individu) maupun kelompok (tergantung komunikasi yang dilakukan sejak awal). Shabbir & Naqvi (2017) beban kerja dan kompleksitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan. Bruggen (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kinerja

4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. MSV Pictures Yogyakarta

Lingkungan kerja mengambil peranan penting terhadap baik buruknya kinerja seseorang. Mayoritas karyawan divisi produksi menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada divisi produksi adalah baik. Berdasarkan hasil uji statistik, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan

terbukti dari nilai signifikansi  $t_{hitung}$  yakni 0,111 dengan signifikansi 0,912 > 0,05 sementara koefisien regresi 0,011. Dengan demikian hipotesa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja **ditolak**.

Kondisi ini menunjukkan dimana lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena sebaik apapun lingkungan kerja yang ada, tetap tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain baik atau buruknya lingkungan kerja pada perusahaan, tidak akan berdampak signifikan terhadap *output* pekerjaan yang dihasilkan karena adanya standarisasi tugas yang harus dijalani karyawan sesuai dengan arahan dan SOP yang berlaku pada PT. MSV Pictures.



**MSV PICTURES** PT. MATARAM SURYA VISI SINEMA  
www.msvpictures.com

### URAIAN TUGAS KEY ANIMATOR

Tugas Utama

1. Bertugas utama membuat animasi key 2D, untuk karakter, termasuk lipsync, vehicle, creature, Special FX, shadow dll, sesuai dengan Storyboard dan animatic yang sudah ada.
2. Bertugas utama membuat animasi inbetween 2D dalam bentuk kasar (rough) maupun bersih (clean), sesuai dengan kebutuhan dan skedul project yang sedang berjalan.
3. Menguasai dan menerapkan prinsip-prinsip dasar animasi, sesuai dengan style dan kebutuhan yang telah disepakati.
4. Menjaga kualitas, kontinuitas adegan, konsistensi karakter, proporsi, perspektif, line of action, jenis dan ukuran outline, sesuai dengan model, aturan dan pedoman SOP yang ada, yang berlaku dalam sebuah project yang telah ditentukan.
5. Merencanakan dan membuat pergerakan action, kamera, dan juga mengedit sound dan lipsync jika diperlukan.
6. Mampu bertindak sebagai aktor secara inisiatif, untuk keperluan referensi bagi diri sendiri maupun teman dalam team ketika dibutuhkan.
7. Sanggup diperbantukan dalam proses pra produksi, sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas yang diperlukan.
8. Bisa menjadi contoh baik, dari segi ketrampilan dan perilaku, dan juga turut serta dalam proses memotivasi, mendidik SDM artist junior, dan artist baru supaya dapat mengikuti alur pekerjaan yang dibutuhkan.

*Sumber: PT. MSV Pictures, 2017*

#### **Gambar 4.5 Uraian Tugas Animator\_Key**

Hal ini dibuktikan dari penelitian Hamid & Hasan (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang lemah. Sementara itu Chandra & Priyono (2016) dan Potu (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. MSV Pictures Yogyakarta

Stres kerja yang dialami oleh karyawan divisi produksi pada PT. MSV Pictures termasuk dalam kategori rendah, karena pada saat stres yang menyerang individu dapat dimanfaatkan menjadi kekuatan positif (*eustress*) dan dapat dikendalikan tergantung pada cara individu meresponnya (Daft, 2003: 34).

Pada hasil pada uji statistik diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar -4,416 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sementara koefisien regresi -0,388 (negatif), hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pada kinerja karyawan divisi produksi, dimana terjadinya peningkatan stres kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesa bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja diterima.



Pada kondisi stres kerja yang dialami karyawan divisi produksi pada PT. MSV Pictures, mayoritas karyawan dapat mengendalikan stres kerja sesuai dengan kemampuan individu yang merasakan. Para karyawan akan mengambil waktu sejenak sekedar untuk beristirahat, melakukan aktifitas fisik ringan hingga mencari hiburan melalui berbagai fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Bahkan bagi karyawan wanita yang telah memiliki anak, perusahaan mempersilahkan karyawan tersebut untuk membawa serta anaknya sembari bekerja. Beberapa cara ini dikenal efektif dalam meminimalisir tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

Sari *et al* (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Mathur (2007) menemukan bahwa stres kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan seiring meningkatnya stres yang dirasakan.

- 6) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures Yogyakarta

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja memiliki pengaruh tak langsung -0,089. Sementara total pengaruh tak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah sebesar -0,309. Melalui hasil inilah, maka hipotesis yang menyatakan beban kerja terhadap kinerja melalui stres

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MSV Pictures Yogyakarta diterima.

Beban kerja yang dirasakan karyawan pada divisi produksi bisa dikatakan paling dominan disbanding variabel lainnya. Pada kondisi yang dialami oleh PT. MSV Pictures, apabila kinerja dinilai semakin lama semakin menurun, maka perusahaan akan meningkatkan jumlah tuntutan yang harus dijalani oleh karyawan melalui berbagai macam cara. Namun sayangnya, kemampuan tiap karyawan berbeda satu sama lain. Hal inilah yang menyebabkan stres kerja muncul baik sadar atau tidak. Sehingga terkadang perusahaan akan mengeluarkan ekstra *budget* untuk meminimalisir tingkat stres para karyawannya melalui kegiatan bersifat entertainment. Stres kerja ditunjukkan dengan adanya lembur pada beberapa proyek film animasi yang tengah dikerjakan. Bila dilihat dari sisi positif, lembur dapat diartikan sebagai keuntungan perusahaan dalam memperoleh pemasukan, namun sayangnya lembur kerap dikonotasikan dalam sisi pandang negatif sebagai barometer bahwa produktifitas suatu perusahaan tidak berjalan baik, karena sistem lembur membuat perusahaan mengeluarkan biaya ekstra yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan bila hal ini berlangsung secara terus menerus maka dapat berpotensi pada kecemasan, depresi, hingga berujung pada stres kerja.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian dari Homberg *et al.*, (2009) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Shabbir & Naqvi (2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat diminimalisir dengan dukungan social yang dapat mengurangi tingkat stres penderita. Shea *et al.*, (2011) menyatakan bahwa adanya hubungan antara stress, kinerja dan beban kerja.

- 7) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada karyawan PT. MSV Pictures Yogyakarta

Selanjutnya pada gambar 4.2 pengaruh tak langsung lingkungan kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,089 dengan total pengaruh tak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui stres kerja 0,099. Melalui hasil inilah, maka hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MSV Pictures Yogyakarta diterima.

Pada PT. MSV Pictures sendiri lingkungan kerja sangat diperhatikan, salah satunya dengan menciptakan kenyamanan. Apresiasi terhadap kebebasan karyawan diberikan melalui desain ruangan yang seluruhnya diserahkan kepada karyawan pada tiap sub departemen melalui kompetisi. Secara tidak sadar, hal ini menciptakan komunikasi dan kerjasama yang dapat meredakan stres kerja. Lingkungan kerja pada PT. MSV secara tidak langsung ikut berperan dalam mengurangi kadar

stres yang dirasakan karyawan. Untuk itulah perusahaan sangat memperhatikan kondisi lingkungan sesuai dengan kebutuhan dan fungsi pada tiap-tiap sub departemen baik dalam hal dekorasi, posisi furniture yang ergonomis, hingga keamanan yang diperhatikan. Beberapa hal tersebut membuat karyawan merasa diperhatikan dan merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga tingkat stress dapat berkurang. Hal inilah yang akan menentukan baik atau tidaknya produktifitas perusahaan.

Sejalan dengan ini, pada penelitian dari Shah *et al.*, (2011) serta Wartono & Mochtar (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik umumnya tidak berdampak pada kesehatan psikologis seseorang seperti kecemasan, depresi hingga stres. Vicher (2007) menyatakan ada hubungan antara perilaku pekerja dengan fitur fisik seseorang pada lingkungan kerja yang akan menentukan stress.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menemukan bahwa karyawan divisi produksi yang bekerja di PT. MSV Pictures terdiri dari 78 orang pria atau sejumlah 76,5% dan 24 orang wanita atau sejumlah 23,5%.
2. Beban kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja melalui stres kerja karena latar belakang perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan dalam industri kreatif sehingga adanya orientasi terhadap target dan standar khusus pada setiap detail pekerjaan yang dilakukan. Hal inilah yang terkadang membuat karyawan menjadi tertekan dan berpotensi pada stres kerja. Sementara lingkungan kerja tidak dominan karena tidak berpengaruh langsung terhadap tugas-tugas yang dikerjakan karyawan divisi produksi.
3. Hasil uji analisis menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan Divisi Produksi pada PT. MSV Pictures. Semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkatan stres yang dirasakan.

4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Divisi Produksi pada PT. MSV Pictures. Dengan kata lain bila lingkungan kerja yang ada pada perusahaan baik, maka akan menurunkan kadar stres yang dirasakan karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. MSV Pictures. Hal ini dapat dikatakan bahwa jika beban kerja yang dialami tinggi, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan divisi produksi akan rendah, sehingga berdampak pada produktifitas perusahaan.
6. Terdapat pengaruh positif namun **tidak signifikan** antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. MSV Pictures. Hal ini bisa terjadi karena baik atau buruknya lingkungan kerja tetap tidak berdampak terhadap *output* yang dihasilkan oleh karyawan pada divisi produksi. Dengan kata lain, kinerja karyawan telah ditentukan sesuai dengan standar, target dan SOP yang berlaku pada perusahaan.
7. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi pada PT. MSV Pictures. Dengan kata lain, bila stres kerja tinggi maka akan mengakibatkan kinerja individu yang buruk.

8. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai mediator. Hal ini dapat dikatakan apabila beban kerja meningkat, stres kerja tinggi maka kinerja akan turun.
9. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai mediator. Hal ini dapat dikatakan bila lingkungan kerja bagus, stres berkurang, maka akan berdampak pada kinerja akan meningkat.

## **5.2 Saran**

- 1) Bagi Manajemen PT. MSV Pictures Yogyakarta
  - a. Beban kerja merupakan variabel dominan yang dialami karyawan divisi produksi, sehingga ada baiknya perusahaan memahami kapasitas karyawan dalam mengurangi beban kerja yang dirasakan dengan memperhatikan kompleksitas pekerjaan, menyesuaikan jam kerja terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab diluar pekerjaan, memberi kesempatan untuk mengembangkan diri, memberikan tugas yang dapat menstimulasi pribadi karyawan melalui keterampilan yang dimiliki dan mendukung karyawan dalam membentuk lingkungan sosial yang sehat terhadap sesama pekerja di semua level.

b. Ada baiknya manajemen lebih memperhatikan usaha dalam hal peningkatan suasana lingkungan kerja baik bersifat fisik maupun non fisik dalam upaya mengurangi kejenuhan, rasa lelah karena bekerja yang berpotensi pada munculnya stres. Hal ini sangat penting mengingat mayoritas karyawan menghabiskan waktu kerja di dalam ruangan, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan dan menguntungkan perusahaan.

2) Bagi Karyawan PT. MSV Pictures

Disarankan agar memperhatikan kapasitas dan kemampuan diri dalam bekerja, karena semakin dipaksa kemampuan individu maka beban kerja semakin besar dan menyebabkan tingkatan stres yang dirasakan semakin tinggi. Untuk itu, ada baiknya bila karyawan memiliki keberanian untuk mengajukan usul dan bersikap terbuka kepada perusahaan agar tidak terjadi apa yang disebut dengan eksploitasi pekerjaan yang dijalani.

3). Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan menambah responden dari divisi kerja yang lainnya selain dari divisi produksi sebagai sampel penelitian agar hasil dapat digeneralisasikan dan hasil lebih umum tidak hanya terbatas pada satu divisi tersebut, tetapi untuk semua divisi kerja dan merata pada tiap sub departemen pada PT. MSV Pictures Yogyakarta.



### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

- 1) Penelitian ini hanya melibatkan responden dari Divisi Produksi, padahal pada PT. MSV Pictures Yogyakarta memiliki banyak divisi dan sub departemen di dalamnya yang kemungkinan juga merasakan stres kerja yang akibat mengalami beban kerja berlebih serta dapat menurunkan kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke semua divisi yang ada pada PT. MSV Pictures.
- 2) Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu bahwa instrument pengumpulan data menggunakan kuisioner yang memungkinkan data diperoleh tidak dapat menggali informasi yang dibutuhkan secara menyeluruh dan mendalam.
- 3) Dalam penelitian ini hanya membatasi 4 variabel yaitu, beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variable dependen dan stres kerja sebagai variable intervening. Selain itu secara teoritik, masih terdapat variable lain yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A & Afgan, S., (2016). The Relationship of Job Stress and Turnover Intention in Commercial Banks of Pakistan by Assessing The Mediating Role of Burnout. *Journal of Business Strategies*. Vol.10, No.1, PP. 1–23.
- Alkubaisi, M., (2015). How can Stress Affect Your Work Performance? Quantitative Field Study on Qatari Banking Sector. *Business and Management Research*. Vol. 4, No. 1, PP : 99-109. ISSN 1927-6001.
- Andrew. A & Kishokumar. R., (2013). Influence of Working Environment and Workload on Occupational Stress among Staff in the Financial Services Industry. *International Journal on Global Business Management and Research*. Vol. 3, No. 1. PP : 70-79.
- Arikunto, S., (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek.*, Jakarta : Rineka Cipta
- Bishop, J. E., (1988). Prognosis for the 'Type A' Personality Improves in a New Heart Disease Study. *Wall Street Journal*. ISSN: 0099-9660.
- Bruggen, A., (2015). An Empirical Investigation of The Relationship Between Workload and Performance. *Emerald Insight*. Vol. 53, No. 10,PP. 2377-2389.
- Chandra, T & Priyono., (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance - Studies in The School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*. Vol. 9, No. 1, PP. 131-140. ISSN 1913-9020.
- Daft, R. L., (2003). *Manajemen* (Jilid 2., Ed. ke-5). Jakarta: Erlangga.
- Decilya, S., (2013, 19 Desember). Kasus Mita Diran, Kantor Mesti Perhatikan Tiga Hal. Tempo. Diakses tanggal 10 Juli 2017 dari <https://m.tempo.co>
- Desai,T. P., (1993). Stress and Mental Workload: A Study in an Industrial Organisation. *Indian Journal of Industrial Relations*. Vol. 28, No. 3, PP. 258-273.
- Davis., (1989). *Human Behaviour at Work Organizational*. 8th Ed.

- Dhani, A., (2017, 26Februari). Ancaman Kematian Pekerja Kreatif. Tirto. Diakses tanggal 27 Agustus 2017 dari <https://tirto.id>
- Drucker, P. F., (1993). *The Practice of Management*. New York: Harper Bussiness.
- Eskelinen, L., Toikkanen, J., Tuomi, K., Mauno, I., Nygård, C., & Ilmarinen, J., (1991). Symptoms of Mental and Physical Stress In Different Categories of Municipal Work. *Scand J Work Environ Health*. Vol. 17, No. 1, PP: 82-86.
- Fahmi, I., (2014). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatmawati, R., (2012). Burnout Staf Perpustakaan Bagian Layanan di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta. *Tesis*. Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya. Program Ilmu Perpustakaan Dan Informasi. Universitas Indonesia, Jakarta. Diambil dari <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20300662-T30350-Ria%20Fatmawati.pdf>.
- Flippo, Edwin B., (1993). *Manajemen Personalia* (Ed. ke-6). Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- French, J.R.P & Caplan, P.D. (1973). *Organisational Stress and Individual Strain*. Amacon : New York.
- Gujarati, Damodar, 1995. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Guznov, S., Matthews, G., Funke, G., & Dukes, A., (2011). Use of The RoboFlag Synthetic Task Environment to Investigate Workload and Stress Responses In UAV Operation. *Behav Res*. No. 53, PP. 771–780.
- Gorji, M. B., (2011). The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance. *International Journal of Social Science and Humanity*. Vol. 1, No. 4, PP. 234-246.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., (2002). *Manajemen* (Jil. 1, Ed. ke-7). Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- \_\_\_\_\_, (2002). *Manajemen* (Jil. 2, Ed. ke-7). Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Hancock, P. A. & Meshkati, N. (1988). *Human Mental Workload*. Elsevier.

- Hamid, N. Z. A & Hassan, N., (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices In Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*. Vol. 4, No. 3, PP. 845-851. ISSN: 2306-9007.
- Hardiyanti, R., (2013). Burnout Ditinjau dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 01, No. 02, PP. 343-360. ISSN: 2301-8267.
- Harris, C. M., (2009). Strategic Human Resource Management at The Crossroads: Relationships Among Human Resource Capital, Overlapping Tenure, Behaviors, and Performance, *Disertasi Doktor*. The University Of Texas, Amerika. Diambil dari ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No.3355897).
- Haryanti., Aini. F & Purwaningsih, P., (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*. Vol. 1, No. 1, PP. 48-56.
- Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y., (2009). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat di rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*. Universitas Ahmad Dahlan. Vol. 3, No. 3. PP : 162-232. ISSN : 1978-0575.
- He Ni., Jihong, Z., & Archbold, C. A., (2002). Gender and Police Stress : The Covergent and Divergent Impact of Work Environment, Work-Family Conflict and Stress Coping Mechanism of Female and Male Police Officer. *Emerald*. Vol. 25, No. 4. PP : 687-708.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S., (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *eJournal Universitas Gunadarma*. Vol. 2, No. 1. PP : 91-96.
- Homberg, P., Kunzy, B., Elwyn, G., Doremalen, J., Akeirman, R., Grol, R., & Wensing, M., (2011). High Workload and Job Stress Are Associated With Lower Practice Performance in General Practice : An Observational Study in 239 General Practice in The Netherlands. *BioMed Central Health Service Research*. Vol. 9, No. 118. PP : 1-8.
- Indarti, P., Hendriani. S & Mahda. M., (2014). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 22, No. 1, PP. 1-16.

- Irvianti, L. S. D & Verina, R. E., (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*. Vol. 6 No. 1, PP. 117-126.
- Onciul, J.v., (1996). ABC of Work Related Disorders: Stress At Work. *The BMJ Journal*. Vol. 313, PP. 715-748.
- Jenkins, C. D., Rosenman, R. H., & Zyzanski, S. J., (1974). Prediction of Clinical Coronary Heart Disease by A Test For The Coronary-Prone Behavior Pattern. *N Engl J Med*. 290:1271–1275.
- Johnson, M. D., (2006). The Effect Of Workload on Individual and Team Learning, Affect, and Performance, *Disertasi Doktor*. Michigan State University, United State America. Diambil dari ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3236339).
- Kabar Buruh. (2017, 17Maret). Akibat Jam Kerja Berlebih, Pekerja Kreatif Rentan Depresi. *Kabar Buruh*. Diambil tanggal 27 Agustus 2017 dari <http://kabarburuh.com>
- Kalra, S. K., (1997). Human Potential Management: Time To Move Beyond The Concept Of Human Resource Management?. *Journal of European Industrial Training*. Vol. 21, No. 5, PP. 176-180. ISSN: 176-180.
- Kasmarani, M. K., (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 1, No. 2, PP. 767-776.
- Krantz, G & Lundberg, U., (2006). Workload, Work Stress, And Sickness Absence In Swedish Male and Female White-Collar Employees. *Scandinavian Journal of Public Health*. No. 34, PP. 238–246. ISSN 1403-4948.
- Kumar, S & Jain, A. K., (2012). Essence and Consequences of Stress in The Workplace. *Journal of Organisation and Human Behaviour*. Vol. 1 No. 3, PP. 1-11.
- Kurniawan, I., (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta). *Jurnal Universitas PGRI Yogyakarta*. PP : 1-20.
- Laboratorium DSK & E., (2016). Fisiologi dan Pengukuran Kerja (Tutorial 4 Beban Kerja Mental). Fakultas Teknik Industri. Universitas Islam Indonesia. Diakses tanggal 27 Agustus 2017 dari [www.labdske-iii.com](http://www.labdske-iii.com).

- Lankeshwara, P., (2016). A Study On The Impact Of Workplace Environment On Employee's Performance: With Reference To The Brandix Intimate Apparel-Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies*. Vol. 3, No. 1, PP. 47-57.
- Largo-Wight, E., Chen, W. W., Dodd, V., & Weiler, R., (2011). Healthy Workplaces: The Effects of Nature Contact at Work on Employee Stress and Health. *Public Health Reports*. Vol.1, PP. 124-130.
- Legge, D., (2014). Stres Berkaitan dengan Profesi Pekerjaan. Jobsdb. Diambil tanggal 27 Agustus 2017 dari <https://id.jobsdb.com>.
- Li Li, Hua Ai, Lei Gao, Hao Zhou, Xinyan Liu, Zhong Zhang, Tao Sun & Lihua Fa., (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. *BioMed Central Health Services Research*.
- Lubis, B. A., Makalah Skala Sikap Semantik Differential. Scribd. Diakses tanggal 10 Juli 2017 dari <https://id.scribd.com/doc/112329650/Makalah-Skala-Sikap-Semantik-Differential>.
- Nekoranec, J & Kmosena, M., (2015). Stress In The Workplace - Sources, Effects and Coping Strategies. *Review Of The Air Force Academy*. Vol. 28, No. 1, PP. 163-170.
- Ngantung, G. R., Saerang, D. P. E & Pandowo, M. (2015). The Effect Of Job Stress, Workload And Work Environment On Employee Turnover (Case Study At Pt Hasjrat Abadi Manado) Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Berlebihan Dan Lingkukan Kerja Terhadap Pergantian Karyawan (Studi Kasus Pt Hasjrat Abadi Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15, No. 05. PP : 851 – 861.
- Nguyen, P. D., Dang, C. X., & Nguyen, L. D., (2015). Would Better Earning, Work Environment and Promotion Opportunities Increase Employee Performance? An Investigation in State and Other Sectors in Vietnam. *Public Organiz Rev*. Vol. 15, PP: 565–579.
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvel, D & Frings-Dresen, M., (2010). Psychosocial Work Environment and Stress-Related Disorders, A Systematic Review. *Society of Occupational Medicine*. Vol. 60, No. 4, PP : 277–286.
- NIOSH., (1998). Stress at Work. *National Institute for Occupational Safety and Health*. Diakses tanggal 26 Agustus 2017 dari <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf>.

- Nurhendar, S., (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi: Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang, *Tesis*. Universitas Diponegoro, Semarang. Diambil dari [http://eprints.undip.ac.id/13931/1/d2d00239\\_siti\\_nurhendar.pdf](http://eprints.undip.ac.id/13931/1/d2d00239_siti_nurhendar.pdf).
- Nugroho, B. A., (2005). Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mahmood, Z., Bhasarat, M., & Bashir, Z., (2012). Review of Classical Management Theories. *International Journal of Social Sciences and Education*. Vol. 2, No. 1, PP. 512-522. ISSN: 2223-4934.
- Mangkunegara, A. P., (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H., (2006). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathur, G., Vigg, S., Shandar, S., & Holani, U., (2007). Stress A Corelate of Job Performance : A Study of Manufacturing Organizations. *Journal of Advance in Managemant Research*. Vol. 4, No. 2. PP : 78 – 85.
- Mudayana, A. A., (2013). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 6, No 1, PP. 1-74. ISSN : 1978-0575.
- Mufid & Wahyuningtyas., (2016). Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Libraria*. Vol. 4, No. 02, PP. 267-288.
- Mustafa, Z., (1998). *Pengantar Statistik Deskriptif*. FE UII Yogyakarta.
- Potu, A., (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.4, Hlm. 1208-1218. ISSN: 2303-1174.
- Prasad, A. B., (2012). Stress and Burnout In Corporate Managers: Paying The Price of Success. *International Journal of Management Research and Review*. Vol. 2, Issue 9, No. 10, PP. 1535-1544. ISSN: 2249-7196.

- Prihatini, L. D., (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang, *Tesis*. Universitas Sumatera Utara, Medan. Diambil dari e-Repository <http://repository.usu.ac.id>.
- Qureshi, I. M., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K., (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*. Vol. 23, No. 6. PP : 764-770.
- Ramadhania, N & Parwati, N., (2015). Pengukuran Beban Kerja Psikologis Karyawan Call Center Menggunakan Metode NASA-TLX (Task Load Index) Pada PT. XYZ. *Jurnal Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta*. ISSN : 2407 – 1846.
- Risty., (2008, 21 Februari). Separuh Nafas Industri Animasi Lokal. Aergot. Diambil tanggal 27 Agustus 2017 dari <https://aergot.wordpress.com>
- Rivai, V & Sagala, E. J., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins., (1990). *Organizational Behaviour, Concept, Controversies and Application*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sari, R., Muis, N., & Hamid, M.,(2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.*Jurnal Analisis*. Vol.1, No.1, PP. 87-93. ISSN 2303-1001.
- Shah, S, S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S, N., (2011). Workload and Performance of Employees. *Institute of Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness*. Vol. 3, No. 5. PP : 256 – 267.
- Shabbir, B., & Naqvi, R.,(2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK. *Journal of Accounting and Marketing*. Vol. 6, No. 1. ISSN: 2168-9601. PP : 1 – 7.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sinha, B. R. K., (2012). Dimensions of Human Resource Development: Concepts and Approaches. *Scientific Annals of “Alexandru Ioan Cuza” University of IASI*. Vol. 58, No.2, PP. 105-122. ISSN: 2284-6379.



- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Snell, S & Bohlander, G., (2013). *Managing Human Resources*. United States of America: South-Western Cengage Learning.
- Sokhibi., (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru, *Tesis*. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Song, C., Ikei, H., Lee, J., Park, B-J., Kagawa. T & Miyazaki, Y., (2013). Individual Differences In The Physiological Effects of Forest Therapy Based On Type A and Type B Behavior Patterns. *Journal of Physiological Anthropology*. Vol. 32, No. 14, PP. 1-7.
- Soylu, A., (2008). Causes and Consequences of Work Stress: A Comparison Of Foreign and American Workers In The United States, *Disertasi Doktor*. Temple University, Amerika Serikat. Diambil dari ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3300379).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, T., (2012). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. *Jurnal Teknik Industri*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Jawa Timur.
- Supardi., (2003). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia.
- Swagerina, M. S., (2004). Perbandingan Tingkat Potensi Burnout Karyawan Berdasarkan Variabel Demografi Di Hotel Quality Yogyakarta, *Tesis*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- James L & Szalma, J. S., (2011). Workload and Stress in Vigilance: The Impact of Display Format and Task Type. *The American Journal of Psychology*. Vol. 124, No. 4. PP : 441-454.
- Taylor, S.E. (1991). *Health Psychology 2nd Edition*. University of California, Los Angeles: McGraw-Hill, Inc.

- Tu vesson, H., Eklund, M., & Wann-Hansson, C., (2012). Stress Of Conscience Among Psychiatric Nursing Staff In Relation To Environmental and Individual Factors. *SAGE Journal*. Vol. 19, No. 2, PP. 208–219.
- Vischer, J. C., (2007). The Effects of The Physical Environment on Job Performance: Towards a Theoretical Model of Workspace Stress. *Wiley InterScience*. Vol. 23. PP : 175-184.
- Wartono, T & Mochtar, S., (2015). Stres dan Kinerja di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 2, No.2, PP. 153-171.
- Widyanti, A., Johnson, A., & Waard D.d., (2010). Pengukuran Beban Kerja Mental Dalam *Searching Task* Dengan Metode *Rating Scale Mental Effort* (RSME). *JTI Universitas Diponegoro*. Vol. 5, No. 1, PP. 1-6.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (Ed. ke-3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yirik, S., Oren, D., & Ekici, R., (2015). Determination of Organizational Stress and Organizational Burnout Levels of Mid Level Managers Working in Four and Five Star Hotel Businesses. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 5, No. 2, PP. 52-60. ISSN: 2146-4405.

**LAMPIRAN 1**  
**Kuisisioner Penelitian**

**Kepada Yth :**  
**Bapak/ Ibu Karyawan PT. MSV Pictures**  
**Di Yogyakarta**

Salam hormat,

Dalam rangka proses penyusunan Tesis jurusan Manajemen Sumberdaya Manusia di Universitas Islam Indonesia yang sedang ditempuh, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak dalam pengisian angket penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)”**.

Perlu saya sampaikan, bahwa jawaban yang lengkap dan akurat (sesuai dengan keadaan bapak/ibu) sangat diperlukan dalam mendukung penelitian ini. Adapun, jawaban yang diberikan dalam angket ini sama sekali tidak berhubungan dengan status bapak/ibu sebagai karyawan pada PT. MSV Pictures.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**Hormat saya,**

**Artha Tri Hastutiningsih**  
**15911070**

Isi dan berikan jawaban anda dengan tanda *check list* ( ✓ ) pada pertanyaan berikut :

- Nama (*boleh tidak diisi*) :
- Jenis Kelamin  : Pria  
 Wanita
- Masa Kerja di PT. MSV Pictures : \_\_\_\_ Bulan
- Jabatan di PT. MSV Pictures : \_\_\_\_\_

## QUISIONARE

*Pada bagian ini, terdapat sejumlah pertanyaan mengenai kondisi diri anda di tempat kerja. Anda diminta untuk menyatakan sampai sejauh mana pertanyaan dibawah ini **sesuai** dengan kondisi yang anda rasakan. **Semakin kecil skala jawaban anda**, maka pertanyaan tersebut **semakin tidak sesuai** dengan kondisi yang anda alami. Sebaliknya, **semakin besar skala jawaban anda**, maka pertanyaan tersebut **semakin sesuai** dengan kondisi yang anda alami.*

**Berikan jawaban yang paling sesuai dengan cara melingkari 1 (satu) dari 6 (enam) skala jawaban yang disediakan.**

1. Saya selalu hadir kerja tepat waktu

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

2. Saya selalu menjalankan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

3. Saya senang bekerjasama dengan seluruh karyawan yang ada pada perusahaan dimana saya bekerja

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

4. Saya dengan mudah dapat membangun komunikasi terhadap setiap orang ditempat saya bekerja

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

5. Saya adalah pribadi yang disiplin

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

6. Saya sering berkeringat tidak wajar saat tertekan karena pekerjaan

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

7. Saya adalah pribadi yang pemalu

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

8. Saya sering tidak fokus dalam bekerja

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

9. Banyaknya pekerjaan dan tekanan membuat saya mudah marah

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

10. Dalam bekerja, saya memilih untuk menghindari adanya tekanan dan melakukan kegiatan yang menyenangkan

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

11. Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sangat rumit

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

12. Pekerjaan saya memerlukan adanya aktifitas fisik yang berat

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

13. Pekerjaan saya menuntut kecepatan tinggi dalam penyelesaiannya

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

14. Saya merasa senang dan puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

15. Pekerjaan saya menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikannya

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

16. Pencahayaan di ruang kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

17. Suasana ditempat saya bekerja jauh dari kebisingan

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

18. Desain dan dekorasi ruang kerja saya sangat menarik

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

19. Keamanan ditempat saya bekerja sangat terjamin

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

20. Saya merasa bahwa perusahaan ditempat saya bekerja memperlakukan seluruh karyawan dengan adil.

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	--------

**LAMPIRAN 2**  
**Data Responden**

No	JK	P.K. (bln)
1	P	12
2	P	12
3	P	18
4	P	96
5	P	56
6	P	61
7	P	48
8	P	56
9	P	18
10	P	12
11	P	12
12	P	48
13	W	19
14	P	28
15	W	48
16	P	48
17	P	12
18	P	37

No	JK	P.K. (bln)
37	P	60
38	P	56
39	P	60
40	W	24
41	W	12
42	P	60
43	P	60
44	P	20
45	P	60
46	P	48
47	W	12
48	W	42
49	P	66
50	W	68
51	P	68
52	P	70
53	P	16
54	P	32

No	JK	P.K. (bln)
73	P	36
74	P	15
75	P	60
76	W	12
77	W	48
78	W	48
79	P	30
80	W	12
81	P	28
82	W	23
83	P	15
84	P	72
85	W	12
86	P	80
87	W	66
88	P	48
89	P	12
90	W	36

No	JK	P.K. (bln)
19	W	60
20	P	60
21	P	60
22	P	84
23	W	60
24	P	15
25	P	60
26	P	72
27	P	72
28	P	84
29	P	60
30	P	13
31	P	180
32	P	12
33	P	84
34	P	17
35	P	60
36	P	44

No	JK	P.K. (bln)
55	P	30
56	P	56
57	W	12
58	P	24
59	P	72
60	P	32
61	P	36
62	P	57
63	P	48
64	P	12
65	W	50
66	P	57
67	P	32
68	P	18
69	P	40
70	W	48
71	W	12
72	P	48

No	JK	P.K. (bln)
91	P	12
92	P	12
93	P	72
94	W	12
95	P	72
96	P	60
97	P	48
98	P	36
99	P	29
100	W	12
101	W	12
102	P	12



**LAMPIRAN 3**  
**Data Hasil Tabulasi Responden (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja)**

No	BEBAN KERJA (X1)								LINGKUNGAN KERJA (X2)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1	MX1	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX2	MX2	X2
1	2	1	5	5	5	18	3.60	4	3	3	2	2	2	12	2.40	2
2	2	1	2	2	2	9	1.80	1	5	4	4	5	3	21	4.20	4
3	5	4	5	6	5	25	5.00	5	5	2	5	5	2	19	3.80	4
4	5	1	4	5	5	20	4.00	4	6	4	4	5	4	23	4.60	5
5	3	5	6	6	6	26	5.20	6	5	5	2	4	3	19	3.80	4
6	3	3	3	3	3	15	3.00	3	2	1	1	2	1	7	1.40	1
7	4	4	5	5	5	23	4.60	5	4	5	4	4	4	21	4.20	4
8	5	5	6	6	6	28	5.60	6	4	4	5	5	4	22	4.40	5
9	4	4	5	5	5	23	4.60	5	5	5	5	5	5	25	5.00	5
10	3	3	2	3	2	13	2.60	2	2	2	2	2	1	9	1.80	1
11	2	2	3	3	3	13	2.60	2	1	1	1	1	1	5	1.00	1
12	5	5	6	4	6	26	5.20	6	5	5	1	5	3	19	3.80	4
13	5	2	6	5	6	24	4.80	5	6	5	3	4	1	19	3.80	4
14	2	5	6	5	4	22	4.40	5	3	3	3	5	6	20	4.00	4
15	5	3	5	6	5	24	4.80	5	2	1	1	2	1	7	1.40	1
16	5	5	5	5	6	26	5.20	6	4	4	4	4	3	19	3.80	4
17	2	3	2	2	2	11	2.20	2	2	2	2	2	3	11	2.20	2
18	2	2	2	3	3	12	2.40	2	2	1	1	1	1	6	1.20	1
19	6	5	6	5	6	28	5.60	6	4	4	5	4	5	22	4.40	5
20	5	1	6	6	6	24	4.80	5	4	4	4	5	5	22	4.40	5
21	5	5	6	6	6	28	5.60	6	4	5	4	5	5	23	4.60	5
22	5	6	5	5	5	26	5.20	6	4	5	3	5	5	22	4.40	5

No	BEBAN KERJA (X1)								LINGKUNGAN KERJA (X2)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1	MX1	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX2	MX2	X2
23	5	4	4	4	4	21	4.20	4	3	2	2	2	3	12	2.40	2
24	4	4	5	5	6	24	4.80	5	4	4	4	4	5	21	4.20	4
25	2	2	3	4	4	15	3.00	3	4	4	5	5	6	24	4.80	5
26	4	3	4	4	4	19	3.80	4	2	2	2	2	2	10	2.00	2
27	3	2	2	3	2	12	2.40	2	3	4	3	3	4	17	3.40	3
28	4	2	5	5	5	21	4.20	4	5	5	5	5	4	24	4.80	5
29	2	5	4	5	5	21	4.20	4	4	4	3	3	3	17	3.40	3
30	1	1	3	2	2	9	1.80	1	6	5	2	6	3	22	4.40	5
31	2	2	2	2	2	10	2.00	2	2	2	1	1	1	7	1.40	1
32	5	6	6	5	6	28	5.60	6	5	5	4	5	5	24	4.80	5
33	4	5	4	6	6	25	5.00	5	3	3	3	3	3	15	3.00	3
34	6	6	6	6	6	30	6.00	6	3	3	3	3	3	15	3.00	3
35	5	5	5	6	2	23	4.60	5	4	4	4	4	3	19	3.80	4
36	3	3	4	3	3	16	3.20	3	2	1	1	1	1	6	1.20	1
37	5	5	6	6	6	28	5.60	6	2	1	2	2	2	9	1.80	1
38	3	3	4	4	6	20	4.00	4	5	5	5	5	5	25	5.00	5
39	2	1	3	3	3	12	2.40	2	5	6	5	5	5	26	5.20	6
40	2	2	2	2	2	10	2.00	2	1	1	1	1	1	5	1.00	1
41	2	1	2	3	2	10	2.00	2	4	4	6	6	5	25	5.00	5
42	4	1	5	4	5	19	3.80	4	5	5	5	5	5	25	5.00	5
43	4	4	4	6	5	23	4.60	5	3	3	3	3	3	15	3.00	3
44	2	2	3	5	3	15	3.00	3	5	5	5	5	4	24	4.80	5
45	6	6	6	6	6	30	6.00	6	3	3	3	3	3	15	3.00	3
46	3	2	4	5	6	20	4.00	4	3	3	3	3	4	16	3.20	3

No	BEBAN KERJA (X1)								LINGKUNGAN KERJA (X2)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1	MX1	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX2	MX2	X2
47	3	2	4	4	4	17	3.40	3	4	4	5	4	5	22	4.40	5
48	3	3	4	3	3	16	3.20	3	2	2	3	2	2	11	2.20	2
49	5	5	5	5	5	25	5.00	5	2	2	2	2	2	10	2.00	2
50	3	4	3	3	5	18	3.60	4	3	2	2	2	2	11	2.20	2
51	2	2	5	4	4	17	3.40	3	3	4	4	3	4	18	3.60	4
52	4	2	4	5	5	20	4.00	4	2	2	2	2	3	11	2.20	2
53	4	6	6	6	6	28	5.60	6	3	2	4	3	3	15	3.00	3
54	2	3	4	4	5	18	3.60	4	5	5	6	5	5	26	5.20	6
55	5	2	5	5	5	22	4.40	5	4	3	4	3	4	18	3.60	4
56	3	3	4	4	5	19	3.80	4	4	4	4	5	4	21	4.20	4
57	6	1	6	6	6	25	5.00	5	4	3	4	3	3	17	3.40	3
58	3	5	4	4	5	21	4.20	4	4	4	4	4	4	20	4.00	4
59	4	2	5	5	6	22	4.40	5	4	4	4	4	3	19	3.80	4
60	4	4	4	5	4	21	4.20	4	3	2	2	2	3	12	2.40	2
61	6	6	6	6	6	30	6.00	6	2	2	1	2	2	9	1.80	1
62	5	5	2	5	6	23	4.60	5	4	4	3	4	4	19	3.80	4
63	5	5	4	4	4	22	4.40	5	6	4	3	4	3	20	4.00	4
64	6	6	6	6	6	30	6.00	6	1	2	2	2	1	8	1.60	1
65	4	1	6	5	6	22	4.40	5	4	4	4	4	4	20	4.00	4
66	3	1	4	3	5	16	3.20	3	3	4	3	3	4	17	3.40	3
67	2	1	3	5	5	16	3.20	3	2	2	3	3	2	12	2.40	2
68	4	4	4	4	4	20	4.00	4	3	4	4	6	4	21	4.20	4
69	3	1	6	5	6	21	4.20	4	5	3	6	5	4	23	4.60	5
70	2	2	2	2	2	10	2.00	2	3	3	3	3	3	15	3.00	3

No	BEBAN KERJA (X1)								LINGKUNGAN KERJA (X2)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1	MX1	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX2	MX2	X2
71	3	4	3	3	4	17	3.40	3	3	3	4	4	4	18	3.60	4
72	1	2	2	2	3	10	2.00	2	3	3	3	3	3	15	3.00	3
73	6	1	6	6	5	24	4.80	5	3	2	3	3	2	13	2.60	2
74	4	5	5	3	5	22	4.40	5	5	5	5	4	5	24	4.80	5
75	4	4	4	5	6	23	4.60	5	6	4	6	5	5	26	5.20	6
76	3	1	5	5	5	19	3.80	4	6	5	4	5	3	23	4.60	5
77	4	2	5	5	5	21	4.20	4	6	5	4	6	6	27	5.40	6
78	1	1	2	2	1	7	1.40	1	2	2	2	3	2	11	2.20	2
79	2	2	2	3	3	12	2.40	2	6	5	5	5	5	26	5.20	6
80	4	2	4	4	6	20	4.00	4	3	2	3	3	3	14	2.80	3
81	6	6	5	5	6	28	5.60	6	3	3	3	3	3	15	3.00	3
82	5	5	6	6	6	28	5.60	6	5	5	5	5	5	25	5.00	5
83	1	2	6	5	5	19	3.80	4	3	3	3	3	3	15	3.00	3
84	2	2	3	5	3	15	3.00	3	5	6	6	5	4	26	5.20	6
85	2	1	1	5	6	15	3.00	3	5	4	6	6	5	26	5.20	6
86	3	3	3	3	3	15	3.00	3	1	1	2	2	2	8	1.60	1
87	1	1	2	2	2	8	1.60	1	5	4	4	4	4	21	4.20	4
88	6	6	6	6	6	30	6.00	6	1	1	2	1	1	6	1.20	1
89	4	2	4	4	6	20	4.00	4	4	3	4	3	4	18	3.60	4
90	4	4	4	6	4	22	4.40	5	4	5	4	4	4	21	4.20	4
91	3	4	3	3	3	16	3.20	3	4	4	4	4	4	20	4.00	4
92	5	3	6	4	6	24	4.80	5	3	4	3	3	4	17	3.40	3
93	4	4	6	5	6	25	5.00	5	3	3	3	3	3	15	3.00	3
94	6	4	4	5	5	24	4.80	5	3	3	3	4	3	16	3.20	3

No	BEBAN KERJA (X1)								LINGKUNGAN KERJA (X2)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1	MX1	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX2	MX2	X2
95	2	2	5	5	5	19	3.80	4	2	2	2	3	2	11	2.20	2
96	4	4	4	5	5	22	4.40	5	5	4	5	4	5	23	4.60	5
97	5	5	5	5	5	25	5.00	5	4	3	3	3	3	16	3.20	3
98	2	3	3	3	2	13	2.60	2	2	2	2	2	2	10	2.00	2
99	2	1	4	5	5	17	3.40	3	3	3	3	3	3	15	3.00	3
100	5	4	4	4	6	23	4.60	5	5	5	5	4	4	23	4.60	5
101	2	2	3	5	5	17	3.40	3	4	5	6	6	4	25	5.00	5
102	6	5	5	6	5	27	5.40	6	5	5	5	5	5	25	5.00	5

**LAMPIRAN 4**  
**Data Tabulasi Responden (Stres Kerja dan Kinerja)**

No	KINERJA (Y2)								STRES KERJA (Y1)							
	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	TY2	MY2	Y2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TY1	MY1	Y1
1	5	6	6	5	5	27	5.40	6	3	1	1	2	3	10	2.00	2
2	3	6	6	6	4	25	5.00	5	3	2	3	2	5	15	3.00	3
3	4	5	4	6	4	23	4.60	5	4	4	3	3	3	17	3.40	3
4	4	5	6	6	5	26	5.20	6	1	4	4	1	3	13	2.60	2
5	4	4	6	6	3	23	4.60	5	3	4	3	5	4	19	3.80	4
6	2	1	1	1	3	8	1.60	1	6	5	5	5	6	27	5.40	6
7	4	6	6	6	6	28	5.60	6	1	1	2	3	2	9	1.80	1
8	3	6	5	6	5	25	5.00	5	2	4	2	2	5	15	3.00	3
9	1	1	2	1	1	6	1.20	1	5	5	5	5	5	25	5.00	5
10	6	6	6	6	5	29	5.80	6	1	1	1	1	2	6	1.20	1
11	5	6	6	6	6	29	5.80	6	1	1	1	1	1	5	1.00	1
12	4	5	6	4	4	23	4.60	5	1	5	3	2	5	16	3.20	3
13	5	5	3	5	5	23	4.60	5	2	4	2	4	4	16	3.20	3
14	3	6	6	5	4	24	4.80	5	5	5	5	6	5	26	5.20	6
15	6	5	5	5	5	26	5.20	6	4	4	4	4	4	20	4.00	4
16	6	6	6	5	5	28	5.60	6	1	1	1	2	2	7	1.40	1
17	1	1	2	2	2	8	1.60	1	3	3	3	4	3	16	3.20	3
18	6	6	6	6	6	30	6.00	6	6	6	6	5	5	28	5.60	6
19	5	5	5	5	5	25	5.00	5	1	4	5	3	2	15	3.00	3
20	4	5	5	5	5	24	4.80	5	6	5	6	6	6	29	5.80	6
21	5	5	5	4	3	22	4.40	5	4	4	3	6	5	22	4.40	5
22	4	6	6	5	4	25	5.00	5	1	3	4	3	3	14	2.80	3

No	KINERJA (Y2)								STRES KERJA (Y1)							
	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	TY2	MY2	Y2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TY1	MY1	Y1
23	4	5	4	4	4	21	4.20	4	3	3	3	3	3	15	3.00	3
24	1	1	1	3	1	7	1.40	1	4	4	4	4	5	21	4.20	4
25	5	6	5	5	5	26	5.20	6	1	4	1	3	4	13	2.60	2
26	4	6	6	6	5	27	5.40	6	2	2	2	1	3	10	2.00	2
27	3	6	6	6	6	27	5.40	6	1	1	2	2	3	9	1.80	1
28	4	6	6	6	4	26	5.20	6	1	4	2	2	4	13	2.60	2
29	4	4	5	5	4	22	4.40	5	2	4	5	2	5	18	3.60	4
30	4	6	6	5	4	25	5.00	5	1	5	3	1	4	14	2.80	3
31	6	6	6	6	6	30	6.00	6	4	5	5	4	4	22	4.40	5
32	4	4	6	6	1	21	4.20	4	3	4	4	3	4	18	3.60	4
33	4	6	5	5	4	24	4.80	5	5	4	2	5	5	21	4.20	4
34	3	4	4	4	2	17	3.40	3	3	3	3	3	4	16	3.20	3
35	3	5	6	5	4	23	4.60	5	2	4	3	1	6	16	3.20	3
36	6	6	5	5	5	27	5.40	6	6	6	6	6	6	30	6.00	6
37	3	4	5	6	4	22	4.40	5	3	3	3	3	5	17	3.40	3
38	4	6	4	6	4	24	4.80	5	5	5	5	5	5	25	5.00	5
39	3	6	6	6	3	24	4.80	5	6	6	6	6	4	28	5.60	6
40	6	6	6	6	6	30	6.00	6	5	5	5	6	5	26	5.20	6
41	5	5	6	6	5	27	5.40	6	1	2	2	3	3	11	2.20	2
42	5	5	6	6	5	27	5.40	6	1	3	2	1	1	8	1.60	1
43	4	6	6	6	5	27	5.40	6	1	5	1	2	2	11	2.20	2
44	4	6	5	6	5	26	5.20	6	3	1	2	2	5	13	2.60	2
45	1	6	5	5	4	21	4.20	4	3	4	4	3	4	18	3.60	4
46	4	6	6	5	4	25	5.00	5	1	3	4	2	4	14	2.80	3

No	KINERJA (Y2)								STRES KERJA (Y1)							
	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	TY2	MY2	Y2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TY1	MY1	Y1
47	4	5	6	6	4	25	5.00	5	2	3	3	2	4	14	2.80	3
48	2	1	1	1	2	7	1.40	1	3	4	4	3	5	19	3.80	4
49	3	5	5	5	4	22	4.40	5	5	4	4	5	6	24	4.80	5
50	1	2	2	1	1	7	1.40	1	4	3	3	4	4	18	3.60	4
51	3	6	6	6	4	25	5.00	5	1	2	2	3	2	10	2.00	2
52	4	6	6	6	5	27	5.40	6	1	2	1	2	2	8	1.60	1
53	3	5	5	4	4	21	4.20	4	3	3	3	2	3	14	2.80	3
54	5	6	5	5	6	27	5.40	6	2	1	2	1	2	8	1.60	1
55	5	5	5	5	5	25	5.00	5	2	2	2	3	2	11	2.20	2
56	2	6	6	6	4	24	4.80	5	2	3	3	2	5	15	3.00	3
57	5	5	5	5	5	25	5.00	5	2	2	3	3	2	12	2.40	2
58	5	6	6	6	5	28	5.60	6	1	1	1	1	5	9	1.80	1
59	5	5	5	5	5	25	5.00	5	2	1	1	2	3	9	1.80	1
60	4	5	5	4	4	22	4.40	5	5	5	4	5	6	25	5.00	5
61	2	6	6	5	2	21	4.20	4	6	6	6	6	6	30	6.00	6
62	3	6	5	6	3	23	4.60	5	1	3	3	4	5	16	3.20	3
63	3	5	5	6	4	23	4.60	5	2	4	2	3	5	16	3.20	3
64	1	1	1	1	1	5	1.00	1	6	6	6	6	6	30	6.00	6
65	5	5	5	5	5	25	5.00	5	1	3	2	3	3	12	2.40	2
66	5	6	5	5	5	26	5.20	6	1	1	4	2	5	13	2.60	2
67	6	6	4	5	5	26	5.20	6	1	1	3	1	6	12	2.40	2
68	4	6	5	4	5	24	4.80	5	3	4	2	2	3	14	2.80	3
69	5	6	5	4	5	25	5.00	5	2	2	2	2	2	10	2.00	2
70	5	5	5	5	5	25	5.00	5	1	1	1	2	1	6	1.20	1



No	KINERJA (Y2)								STRES KERJA (Y1)							
	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	TY2	MY2	Y2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TY1	MY1	Y1
71	6	3	6	3	6	24	4.80	5	2	4	3	2	4	15	3.00	3
72	5	5	5	5	5	25	5.00	5	4	4	5	5	5	23	4.60	5
73	3	6	6	6	5	26	5.20	6	1	2	2	2	5	12	2.40	2
74	4	6	6	6	4	26	5.20	6	1	2	2	2	1	8	1.60	1
75	5	6	6	5	5	27	5.40	6	1	1	1	2	2	7	1.40	1
76	3	6	6	6	4	25	5.00	5	2	2	1	1	1	7	1.40	1
77	6	5	5	4	5	25	5.00	5	1	1	1	5	6	14	2.80	3
78	5	6	5	6	5	27	5.40	6	1	1	1	1	2	6	1.20	1
79	5	5	5	5	5	25	5.00	5	4	4	4	5	5	22	4.40	5
80	5	5	5	5	4	24	4.80	5	1	5	3	1	5	15	3.00	3
81	2	2	2	2	3	11	2.20	2	4	4	4	2	4	18	3.60	4
82	1	1	1	1	1	5	1.00	1	5	5	5	5	5	25	5.00	5
83	4	5	6	5	4	24	4.80	5	2	4	4	3	2	15	3.00	3
84	1	2	2	2	2	9	1.80	1	3	1	4	3	2	13	2.60	2
85	5	5	5	5	5	25	5.00	5	2	3	3	3	2	13	2.60	2
86	5	5	5	5	5	25	5.00	5	6	6	5	6	6	29	5.80	6
87	5	5	5	5	4	24	4.80	5	1	1	5	2	6	15	3.00	3
88	1	1	1	1	1	5	1.00	1	6	6	6	6	6	30	6.00	6
89	5	6	5	5	5	26	5.20	6	3	1	3	2	2	11	2.20	2
90	1	1	1	1	1	5	1.00	1	4	5	4	4	4	21	4.20	4
91	5	6	6	5	5	27	5.40	6	1	1	2	1	2	7	1.40	1
92	4	6	6	6	4	26	5.20	6	2	3	2	2	2	11	2.20	2
93	1	2	2	1	2	8	1.60	1	6	4	3	5	6	24	4.80	5
94	2	2	2	2	2	10	2.00	2	1	5	4	4	4	18	3.60	4

No	KINERJA (Y2)								STRES KERJA (Y1)							
	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	TY2	MY2	Y2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TY1	MY1	Y1
95	5	5	5	5	5	25	5.00	5	1	1	1	1	4	8	1.60	1
96	5	6	6	5	5	27	5.40	6	1	2	3	1	3	10	2.00	2
97	3	5	5	5	4	22	4.40	5	3	5	5	5	5	23	4.60	5
98	5	5	5	5	5	25	5.00	5	1	1	2	1	2	7	1.40	1
99	4	6	6	6	4	26	5.20	6	2	2	2	2	2	10	2.00	2
100	6	6	5	5	5	27	5.40	6	1	1	1	2	2	7	1.40	1
101	5	5	5	4	4	23	4.60	5	6	5	5	5	6	27	5.40	6
102	3	6	4	4	4	21	4.20	4	6	5	6	4	5	26	5.20	6

**LAMPIRAN 5**  
**Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja (Y<sub>2</sub>)**

**Correlations**

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	TY2
Y2.1	Pearson Correlation	1	.642**	.629**	.584**	.801**	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y2.2	Pearson Correlation	.642**	1	.874**	.872**	.754**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y2.3	Pearson Correlation	.629**	.874**	1	.874**	.698**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y2.4	Pearson Correlation	.584**	.872**	.874**	1	.682**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y2.5	Pearson Correlation	.801**	.754**	.698**	.682**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102
TY2	Pearson Correlation	.816**	.934**	.919**	.905**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

**Reliability Statistics**

Var	Cronbach's Alpha	N of Items	N of cases
TY2	.934	5	102

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	18.60	29.213	.716	.939
Y2.2	17.61	26.043	.889	.907
Y2.3	17.67	26.977	.868	.911
Y2.4	17.78	27.161	.846	.915
Y2.5	18.38	29.189	.815	.922

**Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Stres Kerja (Y1)**

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TY1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.676**	.719**	.806**	.574**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y1.2	Pearson Correlation	.676**	1	.730**	.674**	.561**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y1.3	Pearson Correlation	.719**	.730**	1	.674**	.590**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y1.4	Pearson Correlation	.806**	.674**	.674**	1	.569**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y1.5	Pearson Correlation	.574**	.561**	.590**	.569**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000

	N	102	102	102	102	102	102
	Pearson Correlation	.893**	.855**	.868**	.877**	.767**	1
TY1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

### Reliability Statistics

Var	Cronbach's Alpha	N of Items	N of cases
TY1	.906	5	102

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	13.27	28.122	.816	.873
Y1.2	12.74	30.177	.766	.884
Y1.3	12.83	30.715	.793	.879
Y1.4	12.91	29.764	.801	.877
Y1.5	12.13	32.766	.647	.908

## Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.584**	.657**	.648**	.622**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X1.2	Pearson Correlation	.584**	1	.428**	.417**	.371**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X1.3	Pearson Correlation	.657**	.428**	1	.732**	.721**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X1.4	Pearson Correlation	.648**	.417**	.732**	1	.743**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
X1.5	Pearson Correlation	.622**	.371**	.721**	.743**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102
TX1	Pearson Correlation	.860**	.709**	.853**	.847**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

### Reliability Statistics

Var	Cronbach's Alpha	N of Items	N of cases
TX1	.871	5	102

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.47	21.321	.767	.827
X1.2	16.92	22.865	.517	.896
X1.3	15.86	21.941	.763	.829
X1.4	15.67	23.017	.766	.832
X1.5	15.51	22.035	.729	.837

**Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	.839**	.702**	.822**	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102
X2.2	Pearson Correlation	.839**	1	.702**	.827**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102
X2.3	Pearson Correlation	.702**	.702**	1	.784**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102
X2.4	Pearson Correlation	.822**	.827**	.784**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102
X2.5	Pearson Correlation	.651**	.751**	.773**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102

### Reliability Statistics

Var	Cronbach's Alpha	N of Items	N of cases
TX2	.941	5	102

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.82	23.731	.829	.930
X2.2	14.04	23.404	.864	.923
X2.3	14.02	23.505	.811	.933
X2.4	13.84	22.906	.894	.918
X2.5	14.08	24.033	.807	.934



**LAMPIRAN 6**  
**DESKRIPSI DATA RESPONDEN**

**1. Variabel Kinerja (Y<sub>2</sub>)**

**Statistics**

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2
N	Valid	102	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.91	4.90	4.84	4.73	4.13	4.73

**Y2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	10.8	10.8	10.8
	2	6	5.9	5.9	16.7
	3	17	16.7	16.7	33.3
	4	26	25.5	25.5	58.8
	5	31	30.4	30.4	89.2
	6	11	10.8	10.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Y2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	8.8	8.8	8.8
	2	5	4.9	4.9	13.7
	3	1	1.0	1.0	14.7

	4	5	4.9	4.9	19.6
	5	34	33.3	33.3	52.9
	6	48	47.1	47.1	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Y2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	7	6.9	6.9
	2	7	6.9	13.7
	3	1	1.0	14.7
Valid	4	6	5.9	20.6
	5	40	39.2	59.8
	6	41	40.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0

**Y2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	9	8.8	8.8
	2	4	3.9	12.7
	3	2	2.0	14.7
Valid	4	11	10.8	25.5
	5	41	40.2	65.7
	6	35	34.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0

**Y2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	7.8	7.8	7.8
2	7	6.9	6.9	14.7
3	6	5.9	5.9	20.6
Valid 4	32	31.4	31.4	52.0
5	41	40.2	40.2	92.2
6	8	7.8	7.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	11.8	11.8	11.8
2	2	2.0	2.0	13.7
3	1	1.0	1.0	14.7
Valid 4	6	5.9	5.9	20.6
5	47	46.1	46.1	66.7
6	34	33.3	33.3	100.0
Total	102	100.0	100.0	

## 2. Stres Kerja (Y1)

### Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1
N	Valid	102	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2.70	3.24	3.14	3.06	3.84	3.13

### Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	37	36.3	36.3	36.3
	2	19	18.6	18.6	54.9
	3	16	15.7	15.7	70.6
	4	10	9.8	9.8	80.4
	5	8	7.8	7.8	88.2
	6	12	11.8	11.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

### Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	22.5	22.5	22.5
	2	13	12.7	12.7	35.3
	3	15	14.7	14.7	50.0
	4	26	25.5	25.5	75.5
	5	18	17.6	17.6	93.1
	6	7	6.9	6.9	100.0

Total	102	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

**Y1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	16	15.7	15.7	15.7
2	23	22.5	22.5	38.2
3	24	23.5	23.5	61.8
Valid 4	17	16.7	16.7	78.4
5	14	13.7	13.7	92.2
6	8	7.8	7.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

**Y1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	17	16.7	16.7	16.7
2	30	29.4	29.4	46.1
3	20	19.6	19.6	65.7
Valid 4	10	9.8	9.8	75.5
5	15	14.7	14.7	90.2
6	10	9.8	9.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

**Y1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	4.9	4.9	4.9
2	22	21.6	21.6	26.5
3	14	13.7	13.7	40.2
Valid 4	19	18.6	18.6	58.8
5	27	26.5	26.5	85.3
6	15	14.7	14.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	19	18.6	18.6	18.6
2	22	21.6	21.6	40.2
3	25	24.5	24.5	64.7
Valid 4	12	11.8	11.8	76.5
5	11	10.8	10.8	87.3
6	13	12.7	12.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

3. **Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
N	Valid	102	102	102	102	102	102
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.64	3.19	4.25	4.44	4.60	4.10

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.9	4.9	4.9
	2	24	23.5	23.5	28.4
	3	18	17.6	17.6	46.1
	4	22	21.6	21.6	67.6
	5	22	21.6	21.6	89.2
	6	11	10.8	10.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	18.6	18.6	18.6
	2	25	24.5	24.5	43.1
	3	13	12.7	12.7	55.9
	4	17	16.7	16.7	72.5
	5	19	18.6	18.6	91.2
	6	9	8.8	8.8	100.0

Total	102	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.0	1.0	1.0
2	14	13.7	13.7	14.7
3	14	13.7	13.7	28.4
Valid 4	27	26.5	26.5	54.9
5	22	21.6	21.6	76.5
6	24	23.5	23.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	8.8	8.8	8.8
3	17	16.7	16.7	25.5
Valid 4	17	16.7	16.7	42.2
5	38	37.3	37.3	79.4
6	21	20.6	20.6	100.0
Total	102	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	12	11.8	11.8	12.7



3	12	11.8	11.8	24.5
4	11	10.8	10.8	35.3
5	32	31.4	31.4	66.7
6	34	33.3	33.3	100.0
Total	102	100.0	100.0	

**X1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	3.9	3.9	3.9
2	13	12.7	12.7	16.7
3	16	15.7	15.7	32.4
Valid 4	23	22.5	22.5	54.9
5	28	27.5	27.5	82.4
6	18	17.6	17.6	100.0
Total	102	100.0	100.0	

**4. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Statistics**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
N Valid	102	102	102	102	102	102
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.63	3.41	3.43	3.61	3.37	3.52

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	4.9	4.9	4.9
2	17	16.7	16.7	21.6
3	26	25.5	25.5	47.1
Valid 4	25	24.5	24.5	71.6
5	21	20.6	20.6	92.2
6	8	7.8	7.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	8.8	8.8	8.8
2	20	19.6	19.6	28.4
3	20	19.6	19.6	48.0
Valid 4	28	27.5	27.5	75.5
5	23	22.5	22.5	98.0
6	2	2.0	2.0	100.0
Total	102	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	8.8	8.8	8.8
Valid 2	18	17.6	17.6	26.5
3	26	25.5	25.5	52.0

	4	25	24.5	24.5	76.5
	5	17	16.7	16.7	93.1
	6	7	6.9	6.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	6	5.9	5.9
	2	17	16.7	22.5
	3	26	25.5	48.0
Valid	4	21	20.6	68.6
	5	26	25.5	94.1
	6	6	5.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	11	10.8	10.8
	2	14	13.7	24.5
	3	29	28.4	52.9
Valid	4	25	24.5	77.5
	5	20	19.6	97.1
	6	3	2.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	12.7	12.7	12.7
2	14	13.7	13.7	26.5
3	20	19.6	19.6	46.1
Valid 4	24	23.5	23.5	69.6
5	24	23.5	23.5	93.1
6	7	6.9	6.9	100.0
Total	102	100.0	100.0	

**LAMPIRAN7**  
**HASIL UJI ASUMSI KLASIK**

**1. Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		TY1	TX1	TX2
N		102	102	102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	15.97	20.11	17.45
	Std. Deviation	6.802	5.802	6.018
Kolmogorov-Smirnov Z		1.270	.816	1.026
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080	.518	.243

**2. Uji Multikolinearitas**

Model	Sig.	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1				
	TX1	.016	.942	1.061
	TX2	.912	.942	1.061
	TY1	.000	.912	1.097

**3. Uji Heteroskedastisitas**

**Correlations**

			TY1	TX1	TX2	RES_1
Spearman's rho	TY1	Correlation Coefficient	1.000	.255**	-.148	.246*
		Sig. (2-tailed)	.	.010	.137	.013
	N		102	102	102	102
	TX1	Correlation Coefficient	.255**	1.000	.047	.189

	Sig. (2-tailed)	.010	.	.637	.057
	N	102	102	102	102
	Correlation Coefficient	-.148	.047	1.000	-.001
TX2	Sig. (2-tailed)	.137	.637	.	.994
	N	102	102	102	102
	Correlation Coefficient	.246*	.189	-.001	1.000
RES_1	Sig. (2-tailed)	.013	.057	.994	.
	N	102	102	102	102

**LAMPIRAN 8**  
**ANALISIS REGRESI (UJI HIPOTESIS)**

**1. Persamaan Regresi Model – I**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX2, TX1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TY1

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.297 <sup>a</sup>	.088	.070	6.560

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.053	2	206.526	4.800	.010 <sup>b</sup>
	Residual	4259.859	99	43.029		
	Total	4672.912	101			

a. Dependent Variable: TY1

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.116	2.902		5.209	.000
	TX1	.258	.113	.220	2.288	.024
	TX2	-.249	.109	-.220	-2.285	.024

## 2. Persamaan Regresi Model - II

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TY1, TX2, TX1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TY2

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 <sup>a</sup>	.250	.227	5.741

a. Predictors: (Constant), TY1, TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY2

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1073.979	3	357.993	10.863	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3229.511	98	32.954		
	Total	4303.490	101			



a. Dependent Variable: TY2

b. Predictors: (Constant), TY1, TX2, TX1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33.510	2.866		11.690	.000
	TX1	-.248	.101	-.220	-2.445	.016
	TX2	.011	.098	.010	.111	.912
	TY1	-.388	.088	-.405	-4.416	.000

a. Dependent Variable: TY2

## LAMPIRAN 9

### RANGKUMAN PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Model Pengaruh	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Status
X1 → Y1	0,220	--	--	Signifikan
X2 → Y1	-0,220	--	--	Signifikan
X1 → Y2	-0,220	--	--	Signifikan
X2 → Y2	0,010	--	--	Tidak. Sig
Y1 → Y2	-0,405	--	--	Signifikan
X1 → Y1 → Y2	--	-0,089	-0,309	Signifikan
X2 → Y1 → Y2	--	0,089	0,099	Signifikan

**LAMPIRAN 10**  
**TRANSKRIP WAWANCARA**

**TAHAP 1**

Artha Tria : *Assalamualaikum pak ary... lagi apakah pak? Mau minta sudut pandang pak ary bentar ya. Menurut bapak, kenapa mayoritas pekerja kreatif adalah pria? (secara umum). Secara khusus di MSV juga begitu, mayoritas pekerja di divisi produksi pria jika mengacu pada angket (1/14/18, 1:40 PM)*

Aryanto Yuniawan : *Wa'alaikum salam.. Lagi santai.. (1/14/18, 1:42 PM)*

*Mungkin kalo pertanyaannya ditujukan pada industri kreatif fashion atau makanan atau bidang kreatif lain akan menjadi tidak relevan.. (1/14/18, 1:44 PM)*

*Tetapi kalau pertanyaan itu khusus pekerja kreatif di MSV memang betul mayoritas pria (1/14/18, 1:45 PM)*

*Kalau di MSV mayoritas pria disebabkan kompetensi yang masuk saat seleksi masuk karyawan adalah pria (1/14/18, 1:46 PM)*

Artha Tria : *Kalau menurut bapak sendiri kenapa? Bukan mengeneralisasi, tapi kalau dilihat-lihat memang begitu fakta di lapangan. Adakah faktor gender berperan? Semisal, pria lebih teliti dan egonya kuat, jadi bisa mempertahankan karya yg dihasilkan sementara wanita lebih relistis sehingga terkadang karya yang dihasilkan itu depend on the mood? (1/14/18, 1:46 PM)*

*Ataukah karena peluang? Kalau pria jenjang karirnya lebih panjang sementara wanita banyak yang akan mundur akibat status sebagai istri atau ibu rumah tangga setelah menikah? (1/14/18, 1:47 PM)*

Aryanto Yuniawan : *Konteknya dengan pekerja animasi sebenarnya kalau teliti dan tekun lebih pada wanita.. dan kadang lebih kreatif untuk hal-hal baru.. tetapi ada hal atau kasus tertentu pekerja pria lebih berani untuk berfikir dan berkarya berbeda dari rutinitas (think out of the box). Walaupun tidak selamanya. Tetapi kalau alasan-alasan lain.. terutama di indonesia memang benar pada kondisi pekerja wanita yang kemudian menikah, menjadi kendala harus mengikuti suami yang kadang ini menjadi kondisi tidak menguntungkan bagi perusahaan. Di MSV pernah terjadi kasus semacam ini (1/14/18, 1:53 PM)*

Artha Tria : *Dari pengalaman ini, apakah kemudian dalam proses perekrutan selanjutnya MSV secara khusus memberikan bobot bahwa pria lbh diutamakan? (1/14/18, 1:57 PM)*

Aryanto Yuniawan: *Di MSV untuk divisi komik malah mayoritas wanita (1/14/18, 1:57 PM)*

*Sebenarnya tidak demikian.. Karena pada prinsipnya wanita atau pria sama saja (1/14/18, 1:58 PM)*

*Jadi intinya.. jika ternyata di MSV mayoritas pria.. bukan berarti MSV lebih memilih atau memprioritaskan gender.. Tetapi lebih pada keadaan yang kebetulan.. yang masuk dan mendaftar sebagai karyawan adalah pria (1/14/18, 2:00 PM)*

*Tetapi untuk koordinator.. MSV memprioritaskan kaum wanita (1/14/18, 2:01 PM)*

Artha Tria : *Nahh kalau ini kenapa pak? (1/14/18, 2:01 PM)*

Aryanto Yuniawan : *Koordinator berfungsi administratif dan leadership. Leadershipnya adalah lebih peran seperti peran ibu. Bukan mandor. Jadi pemilihan wanita lebih diprioritaskan agar pendekatan target penyelesaian project lebih persuasif.. (1/14/18, 2:04 PM)*

## WAWANCARA TAHAP 2

Artha Tria : *Assalamualaikum, pak ary...dari hasil kuisisioner, stres kerja di divisi produksi rendah padahal beban kerja tinggi. Kalau kesimpulan tata karena :*

*1. Stres kerja ada yang berdampak baik (eustress) ada yang buruk (distress), diduga karyawan MSV bisa menetralkan stres dengan memanfaatkan si eustress dalam pekerjaan, jadi pengaruhnya ke kinerja tidak terlalu buruk*

*2. Lingkungan kerja di MSV (fisik atau non fisik) baik, jadi itu bikin karyawan nyaman, stres tdk terlalu tinggi*

*Kemudian yang menjadi pertanyaan, bagaimana MSV memandang, mempersiapkan atau memberikan perhatian khusus pada karyawan dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang baik? (2/1/18, 7:26 PM)*

Aryanto Yuniawan : *Dengan membangun kenyamanan. Tata bisa lihat di setiap ruangan di MSV berbeda-beda desain. Bahkan desain ruangan dilombakan untuk memberikan apresiasi. Secara tidak sadar mereka bekerjasama dan merasa sepenanggung untuk membangun kenyamanan bersama. Jadi bukan masalah desain ruangan yang berbeda-beda, tetapi bagaimana desain ruangan yang berbeda-beda itu diciptakan. Tidak akan bermanfaat jika desain ruangan yang beda-beda tersebut diserahkan vendor atau pihak ketiga yang membuatnya (2/1/18, 7:34 PM).*

*Itu salah satunya, kalau salah lainnya misalnya seperti di bagian General Affair.. menciptakan keakraban bersama dengan makan siang gratis yang tinggal ambil di dapur... yang dimasakkan oleh pegawai General Affair.. sedangkan beberapa bagian lain ada cara lain untuk menjalankan keakraban.. misalnya dengan makan bareng di luar.. (2/1/18, 7:38 PM)*

*Kenyamanan yang tercipta memberikan "jiwa" yang menyenangkan (happy) untuk menghasilkan karya yang bisa membuat penikmatnya merasa "happy" (2/1/18, 7:39 PM)*

*Target ditetapkan, tetapi melalui proses yang menggembirakan.. Bahkan mereka tetap gembira selepas dari kerja maupun akan bekerja kembali.. ( 2/1/18, 7:40 PM)*

*Because: We bring home hope and happiness, visi MSV studio. (2/1/18, 7:41 PM)*

*Artha Tria : Lalu, bagaiman MSV mengurangi atau memberikan perhatian khusus pada beban kerja berlebih? karena kalau MSV lagi banyak order, pasti ada konsekuensi juga buat mengejar target di perusahaan (ada lembur). Tanggapan pak ary gimana? (2/1/18, 7:28 PM)*

*Aryanto Yuniawan : Lembur hukumnya makruh di MSV. Jadi ketika terjadi lembur, pihak manajemen pasti akan pak ary minta untuk mengevaluasi. Karena pasti ada sesuatu yang tidak beres. Semua sudah dihitung sesuai kapasitas dan kemampuan kinerja perusahaan. Jika pun terjadi lembur, maka jumlah hari lembur dibatasi.. karyawan tidak boleh kelelahan bahkan sampai sakit.. (2/1/18, 7:44 PM)*

*Jika terjadi deadline dan diharuskan menepatinya sedangkan kapasitas tidak memungkinkan, yang dilakukan adalah melakukan kerjasama dengan studio lain untuk bidang tertentu yang membutuhkan kolaborasi (2/1/18, 7:46 PM)*

*Pastinya akan ada konsekuensi yang terjadi. Dalam kerja kreatif ada 3 variabel yang dimana 2 variabel bisa berbanding lurus sedangkan 1 variabel lainnya pasti akan berbanding terbalik dengan 2 lainnya (2/1/18, 7:46 PM)*

*Variabel itu adalah Cepat, Bagus, Mahal (2/1/18, 7:50 PM)*

*Jika ingin Cepat & Murah - pasti tidak Bagus (2/1/18, 7:51 PM)*

*Jika ingin Cepat & Bagus - pasti tidak Murah (2/1/18, 7:52 PM)*

*Jika ingin Cepat & Bagus - pasti tidak Murah (2/1/18, 7:52 PM)*

*Jika ingin Bagus & Murah - pasti tidak Cepat (2/1/18, 7:52 PM)*

*Kalo ingin Bagus - Murah & Cepat itu idealisnya Produser. Tapi tidak mudah untuk dilakukan. Tidak mudah bukan tidak bisa. Perlu metode dan dukungan struktur maupun infrastruktur yang tepat. Tepat itulah yang membutuhkan R&D dan itu tidak murah (2/1/18, 7:53 PM)*

Artha Tria : *MSV kan punya standar sendiri pak. Pada saat join dengan studio lain, apakah ga malah mengurangi grade dari MSV sendiri? Atau bukannya join malah terkadang menimbulkan masalah baru, koordinasi dan komunikasi jadi lebih bercabang kemana (2/1/18, 10:02 PM)*

Aryanto Yuniawan : *Kerjasama dengan studio lain tentu saja sudah melalui verifikasi, terutama kompetensi studio tersebut (2/1/18, 10:04 PM)*

*Jadi lebih pada urusan teknik.. seperti remote system. Seperti remote system, karena kita yang menentukan standarnya (2/1/18, 10:05 PM)*

*Kita yang pegang kendali atas pekerjaan yang mereka lakukan.. Masalah penyesuaian tentu ada (2/1/18, 10:06 PM)*

*Itulah mengapa ada verifikasi (2/1/18, 10:07 PM)*

*Alasan melakukan sub kontrak karena target yang ketat dan waktu tidak memungkinkan untuk dikerjakan inhouse (2/1/18, 10:09 PM)*

*Yang pasti kerjasama sub kontrak dengan studio lain hanya problem yang sifatnya operasional. Bukan strategic atau perencanaan... (2/1/18, 10:10 PM)*

*Misalnya kasus project film feature... seluruh konsep dan cerita semua MSV studio yang handle.. Sedangkan studio lain mengerjakan part lain yang sifatnya supporting (2/1/18, 10:11 PM)*

*Misalnya studio special effect atau studio animasi (2/1/18, 10:12 PM)*

*Artha Tria : Dari kaca mata pak ary sendiri, karyawan merasakan stres kerja ga? Apa indikasinya kalau karyawan merasakan stres atau terbebani dengan tugas seabrek? Apa yang biasanya pak ary lakukan? (2/1/18, 10:14 PM)*

*Aryanto Yuniawan : Sosial media kadang bisa jadi cerminan dan indikasi.. tetapi tidak selalu bisa dijadikan acuan.. karena persepsinya tidak jelas.. tapi bisa jadi trigger utk melakukan investigasi lanjutan dan pemeliharaan kenyamanan.. itu menjadi tugas HRD selanjutnya. Karyawan yang stres biasanya ada indikasi tidak disiplin.. tidak fokus... rebel... cari perhatian.. dan lainnya.. (2/1/18, 10:17 PM)*

*Artha Tria : Adakah hubungan antara beban kerja yang dihadapi, dengan lingkungan kerja di MSV sekarang? Apakah stres kerja pernah muncul dari salah satu atau keduanya? (Klo skrg kaitannya dg kinerja karyawan) (2/1/18, 10:17 PM)*

*Aryanto Yuniawan : Yang pak ary lakukan adalah menganalisa apakah mereka cukup dibiarkan saja atau perlu tindakan, karena kadang masalah bisa selesai dengan sendirinya (2/1/18, 10:18 PM)*

*Artha Tria : Kalau dibiarkan saja, berapa lama MSV memberi rentang waktu atau "ruang" ke mereka? Kalau tindakan, sejauh ini apa aja yang pernah dilakukan? (2/1/18, 10:20 PM)*

*Aryanto Yuniawan: Secangkir kopi susu dan pelukan hangat bisa meredam dan menyelesaikan masalah... Ini adalah bahasa lain dari berbicara dari hati ke hati dan pendalaman masalah yang mereka hadapi.. ( 2/1/18, 10:20 PM)*



*Kemudian.. Kita akan tahu masalah yang mereka hadapi (2/1/18, 10:23 PM)*

Artha Tria : *Yups, setuju pak... karena tiap orang punya yang namanya sistem Coping strategi, dimana tiap orang punya kemampuan untuk menghadapi masalahnya secara sadar atau tidak. Masalahnya, tiap individu punya takaran sistem yang berbeda, dan perusahaan ga bisa nunggu lama sampe mensejajarkan level sistem masing-masing orang (2/1/18, 10:21 PM)*

Aryanto Yuniawan : *Dan membantu menyelesaikan masalahnya.. "membantu" bukan memaksa (2/1/18, 10:24 PM)*

*Karena stres masalah yang timbul dari keadaan dimana terjadi ketidaksesuaian antara harapan yang berlebihan dengan kenyataan dan kemampuan, jadi kadang masalahnya ada di mereka sendiri (2/1/18, 10:25 PM)*

**LAMPIRAN 11**  
**FOTO RUANGAN DIVISI PRODUKSI PT. MSV PICTURES**

**1. Ruang Studio**





## 2. Ruang 2D and 3D Animasi







3. Wall of Fame

