



HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI ALLIANZ LIFE INDONESIA DIVISI CRM DIMASA PANDEMI COVID-19

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALLIANZ LIFE INSURANCE INDONESIA CRM DIVISION IN THE PANDEMIC PERIOD OF COVID-19

Brigitta Elizabet

brigittaelizabeth@gmail.com

Nenny Anggraini

nennysus@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, Indonesia

Abstract

The COVID-19 pandemic has an impact ranging from financial and non-financial impacts on companies. The success of a company in the COVID-19 pandemic condition is very dependent on the Human Resources in the company regardless of how much money the company gets. The research was conducted with the aim of finding out how the workload and work environment relate to the performance of the CRM division employees during the COVID-19 pandemic. The research was conducted at the PT. Allianz Life Insurance Indonesia, Jakarta. This research is descriptive quantitative by as many as 35 employees of the CRM division. This test uses statistical techniques of Spearman Rank Correlation and Multiple Correlation Pearson Moment. The results of this study show a significant positive result between workload and performance $t_{count} (3.368) > t_{table} (2.034)$ with a Spearman Rank correlation value of 0.506 which means it is quite strong and positive. obtained positive significant results between the work environment and employee performance, the value of $t_{count} (2.729) > t_{table} (2.034)$ and the Spearman Rank correlation value of 0.429 which means that it is quite strong and positive. It was found that the results of the calculation of workload variables and work environment have a strong significant relationship with employee performance, the t_{count} value of $F_{count} (5,654) > F_{table} (2,036)$ and the results of the Pearson Product Moment multiple correlation test of (0.511) which have a strong value.

Keyword: workload, work environment, employee performance.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Penelitian

Pandemi COVID-19 memberikan dampak dari mulai dampak finansial maupun non finansial bagi perusahaan. Pada perusahaan, keberhasilan pada kondisi pandemi COVID-19 saat ini bergantung kepada sumber daya Manusia (SDM) di perusahaan. Terhadap korban dimana terkena dampak dari pandemic COVID-19 juga bukan semata-mata hanya manusia atau karyawan saja melainkan perusahaan dan pemerintahan juga ikut merasakan dampak dari munculnya pandemi COVID-19.

Penting untuk perusahaan agar selalu memperhatikan dan menyeimbangkan antara beban kerja yang karyawan rasakan terhadap lingkungan kerja yang karyawan dapatkan. Untuk bisa mempertahankan kinerja dari karyawan untuk dapat terus mencapai target dalam kondisi pandemi COVID-19 ini dan perusahaan dapat terus bertahan. Di sisi lain juga terdapat berbagai protokol COVID-19 yang telah dikeluarkan oleh dunia dan wajib ditaati oleh perusahaan, salah satunya adalah protokol covid-19 dengan menerapkan system WFH (Work From Home).

Perusahaan Asuransi Allianz selain menggunakan sistem WFH perusahaan juga masih memberlakukan sistem WFO dengan mengikuti protokol kesehatan dalam melaksanakannya. Dua sistem yang perusahaan asuransi Allianz gunakan saat ini akan berjalan dengan baik jika kinerja karyawan perusahaan yang positif tercapai. Dampak dari lingkungan kerja yang aman dan sehat juga mampu memberikan kesan dan kepuasan terhadap karyawan dimana berakhir membuat karyawannya berkinerja bagus.

Bagi karyawan dimana ikut terkena merasakan dampak Work From Home pada COVID-19 ini, merasakan perbedaan cukup besar terutama pada lingkungan kerja yang berdampak kepada kinerja karyawan yang biasanya pekerjaan dikerjakan di kantor dan bertemu orang-orang, saat ini lingkungan kerja menjadi di rumah. Pendapat “Handoko (2001:135) pembuatan dimana karyawan melakukannya sesuai tuntutan pekerjaan untuk menghasilkan hasil yang sesuai ukuran berlaku dari perusahaan merupakan kinerja karyawan” Jadi jika di masa pandemic COVID-19 ini karyawan memiliki ruangan kurang nyaman, sirkulasi untuk udara tidak memadai, dan kerja tidak nyaman tentu akan sangat berhubungan terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu sangat lah banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang membuat perusahaan penting untuk mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya khususnya dimasa pandemic COVID-19 ini. Karyawan membutuhkan faktor eksternal dan internal juga sangat mendorong hasil yang maksimal. Sistem WFH memiliki penilaian berbeda bagi setiap karyawan, ada yang menyukai lingkungan kerja WFH karena memotong waktu

transport dan memiliki lebih banyak waktu. Ada juga karyawan yang merasa beban kerjanya menjadi lebih besar karena lingkungan kerja yang berubah sehingga tidak dapat berkonsentrasi. Untuk karyawan WFO juga sama, ada karyawan yang senang karena dapat berkonsentrasi dengan baik dan ada yang merasa tertekan karena selain beban kerja yang iya dapat ditambah dengan kekhawatiran COVID-19 yang ada di sekelilingnya.

Salah satu aspek penting untuk perusahaan jika menginginkan pencapaian yang maksimal pada pandemi COVID-19 ini yaitu melalui meningkatkan kinerja karyawan, dan menimbang apakah lingkungan kerja saat ini dan beban kerja yang karyawan dapatkan seimbang dan apakah dengan perubahan lingkungan yang apakah dapat menaikkan kinerja karyawan atau malah membuat beban kerja karyawan bertambah.

Sama seperti penjelsan latar belakang sebelumnya penulis mengangkat judul untuk penelitian skripsinya adalah “HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI ALLIANZ INDONESIA PADA MASA COVID-19”.

2. Rumusan masalah

- a. Bagaimana beban kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19?
- b. Bagaimana lingkungan kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19?
- c. Bagaimana beban kerja, lingkungan kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19?

3. Tujuan Penelitian

- a. Guna mendapatkan hubungan beban kerja yang terjadi kepada kinerja karyawannya PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Divisi CRM pada masa pandemi covid-19.
- b. Guna mendapatkan keterkaitan lingkungan kerja yang terjadi terhadap kinerja karyawannya PT.Asuransi Allianz Life Indonesia Divisi CRM pada masa pandemi covid-19.
- c. Guna mendapatkan hubungan beban kerjanya, lingkungan kerjanya kepada kinerja karyawannya PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Divisi CRM pada masa pandemi covid-19.

B. Uraian Teoritis

1. Pandemi COVID-19

Wuhan, Tiongkok, merupakan tempat pertama kali virus ini ditemukan di bulan Desember 2019. Pandemi COVID-19 membuat terhambatnya aktivitas yang mengakibatkan banyak perusahaan tutup dan merumahkan atau memberhentikan karyawannya. dan untuk perusahaan yang masih beroperasi berbagai negara

sekarang sudah menerapkan Protokol COVID-19 sesuai yang di anjurkan oleh WHO (Work From Office).

2. Beban Kerja

Junaidi, (2015:120) “suatu tuntutan dan pertanggung jawaban dimana wajib diselesaikan seseorang dari perusahaan tempat ia bekerja disebut dengan beban kerja”. Hal ini menjadikan, bahwa beban kerjanya adalah suatu hal erat dimana terdapat kaitannya terhadap sebuah pekerjaan. keperluan aktivitas fisik juga pisikis dimana wajib karyawan siapakan pada masa yang sudah di tentukan, dan apakah dampaknya mengarah menjadikannya positif atau sebaliknya menjadi negatif terhadap pekerjaanya sendiri.

3. Lingkungan Kerja

Definisi dari Lingkungan kerja “Sarananya juga prasarana kerjanya dimana berada sekeliling karyawannya pada saat lagi melaksanakan kegiatan bekerja termasuk sebagai keseluruhan dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu. Semangat juga gairah bekerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja saja , tetapi erat skai kaitannya dengan perusahaan biasanya” menurut Nitisemito (dalam Tobing, 2016).

4. Kinerja karyawan

Pendapat Mangkunegara (dalam Anggraini,2016) kinerja memiliki definisi “padasaat menyelesaikan tugasnya karyawan mencapai hasil kerja dimana secara kuantitas jga kualitas sesuai tanggungan perusahaan dimana diberikan untuknya.” Untuk penyebab dimana pengaruhnya kepada kinerjanya dari karyawan adalah adanya faktor lingkungan eksternal juga internalnya.

5. Kerangka Berfikir

Kerangka tersebut dimaksudkan untuk menunjukkan secara umum objek penelitian apa saja yang dilakukan dalam variabel yang diteliti. Adanya keterkaitan variabel antar beban juga lingkungan kerjanya dapat memberikan keterkaitan kepada hasil kerjanya yang baik kepada perusahaan jika standar lingkungan dan beban kerja yang dimiliki karyawan dapat ditingkatkan.

Salah satu cara agar karyawan Anda tetap produktif selama pandemi COVID-19 adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung serta mengetahui standar beban kerja saat karyawan menggunakan sistem WFH sehubungan dengan pandemi COVID-19. Disimpulkan penelitian ini akan mengkaji hubungan yang terjadi dalam beban juga lingkungan kerjanya kepada kinerjanya karyawan di PT. Asuransi Allianz Life Indonesia selama pandemi COVID-19.

Berdasarkan pada kajian teori juga penelitian sebelumnya, jadi dapat dijelaskan di bawah ini:

Gambar 1. KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber: diolah penulis berdasarkan Putra (2012), McShane (Badri, 2006: 214), Wirawan (2009:6).

Keterangan :

- H₁ : Terdapatnya hubungannya secara signifikansi antar beban kerjanya dan kinerja karyawan PT.Asuransi Allianz Life Indonesia Divisi CRM pada masa pandemi covid-19.
- H₂ : Terdapatnya hubungannya secara signifikansi antar lingkungan kerjanya dan kinerja karyawannya PT. Asuransi Allianz Life Indonesia divisi CRM pada masa pandemi covid-19.
- H₃ : Terdapatnya hubungan signifikan antara beban kerjanya, lingkungan kerjanya kepada kinerja karyawannya PT.Asuransi Allianz life Indonesia divisi CRM pada masa pandemi-19.

C. Metode Penelitian

1. Populasi

Pendapat Azwar, S. (2017) “sejumlah pengelompokan subjek dimana ingin dikenakan penggeneralisasian hasil penelitiannya disebut dengan populasi”. Oleh karena itu diputuskan sample yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh dari populasi karyawan PT.Asuransi Allianz Life indonesia Divisi CRM (customer relationship management) yang berjumlah 35 karyawan.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

a) Lokasi penelitian

Pembahasan penelitian kali ini yaitu mengenai bagaimana hubungan beban kerjanya juga lingkungan kerjanya kepada kinerja karyawannya yang dilakukan di PT. Asuransi Allianz Life yang bergerak dibidang asuransi yang berlokasi di

kantor pusat Allianz Indonesia yaitu Allianz Tower di Jalan HR.Rasuna Said, Kawasan Kuningan Persada, kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12980.

b) Waktu penelitian

Riset Penelitian ini dibuat di PT. Asuransi Allianz Life Indonesia terhitung mulai tanggal 28 Oktober 2020.

3. Definisi operasional variabel

“Sugiyono (2015:38) ketetapan peneliti guna mempelajari juga mengetahuinya mengenai baik ataupun buruknya ukuran sebuah penelitian melalui suatu atribut ataupun sifatnya dan nilai objek ataupun aktivitas dimana mempunyai sejumlah variasi disebut operasional variabel.”

a. Beban Kerja (X_1)

Penelitian ini menggunakan menurut Putra (2012) sebagai indikator beban kerja pada penelitian, termasuk target kerja dimana pencapaiannya wajib, keadaan pekerjaannya, penggunaan waktu, dan standar pekerjaannya.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

“semua hubungannya mengenai kejadian terhadap kayawannya di tempat ia bekerja disebut dengan lingkungan kerja ataupun semua yang ada di tempat kerja Noah dan Steve (2012:37).”

c. Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian kali ini memilih variabel Y merupakan Kinerja, adalah untuk mengetahui apakah tugas yang telah ditentukan perusahaan sudah cocok dengan karyawan, juga pencapaian kualitas kinerjanya karawan dimana menjadi tolak ukurnya.

4. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Sugiyono (2012:139) “mengatakan sumber primernya adalah data dimana sistimnya terhadap pengumpul data langsung diberikan. Pendekatan dipakai oleh penelitian kali ini bersifat kuantitatif juga instrument atau alat ukur yang di gunakan berupa pengumpulan data melalui pemberian kuisisioner kepada responden.”

b. Data sekunder

Sugiyono (2012:137) “sumber datanya dimana pemberian data tidk diberikan langsung pengumpulan datanya, misalnya leat pihak lainnya. Pada penelitian kali ini data skundernya diperoleh melalui jurnal, artikel, juga internet.”

5. Metode Pengumpulan Data

a. Kuisisioner

Azwar (2012:86) “sebuah formasi instrument mengumpulkan data dimana cenderung mudah penggunaannya juga fleksibel disebut kuisisioner”. Kuisisioner ini di isi oleh karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia dari divisi CRM (customer relationship management).

b. Studi Kepustakaan

Studi yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan data dengan mengadakan studi penelaahan pada jurnal penelitian, buku, dan refrensi lainnya yang berkaiatan dengan penelitian.

6. Uji coba instrumen

a. Uji Validitas

Guna pengukuran sah ataupun tidak sebuah kuisisioner uji validitas data dipakai. Penggunaan rumus korelasi dari koefisien korelasi Product Moment dipakai yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

rx_y : Koefien korelasi Product Moment

x : Skor terdapat butir item

y : Totalan Skor

N : jumlahnya subyek

∑X : jumlahnya nilai X

∑Y : jumlahnya nilai Y

∑XY : jumlahnya perkalian antara X dan Y

∑X² : jumlahnya X²

∑Y² : jumlahnya Y²

Untuk menentukan r-tabel memakai tabel dari titik pada pearson product moment.

Jika hasil dari r-hitung pengkonsultasiannya memakai r-tabel di taraf signifikan 5%, dan apabila nilai r-hiting ≥ r-tabel juga nilai sig. 2-tailed < 0.05 jadi instrumennya dikatakan valid. Bila r-hitungan ≤ r-tabel juga sig. 2-tailed > 0.05 jadi instrumentnya dinyatakan tak valid.

b. Uji Reliabilitas

Apabila jawaban seorang kepada pertanyaannya konsisten ataupun stabil setiap waktunya maka sebuah kuisisioner dikatakan reliabel ataupun handal. Tingkatan reliabilitas sebuah data bisa dihitung yaitu melalui penggunaan Cronbach Alpha memakai rumusnya (Juliandi, 2014, hal. 82) sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \frac{b^2}{1}}{1} \right)$$

Keterangan:

- r : Reliabilitas instrumentnya
 k : Banyaknya pertanyaan
 $\sum b^2$: Jumlah varians butirnya
 1 : Varian Totalnya

Diketahui terdapat ciri pada pengujian reliabilitasnya yaitu apabila koefisiennya realibilitas (*Cronbach alpha*) > 0,06 jadi instrumentnya dinyatakan realibilitas (dipercayai). Dalam pengukuran *oneshot* melalui analisa (*Cronbach's Alpha*) dibawah ini, (Ghozali, 2011:47):

- Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar 0,00-0,20 kategorinya kurang reliabel
- Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar 0,21-0,40 kategorinya agak reliabel
- Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar 0,41-0,60 kategorinya cukup reliabel
- Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar 0,61-0,80 kategorinya reliabel
- Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar 0,81-1,00 kategorinya sangat reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

Pemakaian pengujian asumsi klasiknya guna sebagai salah satu persyaratan dalam statistiknya dimana wajib terpenuhi didalam analisa regresi linier bergandanya basisnya *Ordinary Least Square (OLS)*

Pengujian asumsi klasiknya termasuk syarat dalam statistik wajib terpenuhi di dalam analisa regresinya linier ganda basis *Ordinary Least Square (OLS)*. Adanya persyaratan lain diperlukan untuk uji analisis dari hipotesis regresi linier berganda, yaitu:

1. Uji normalitas

Pendapat (Ghozali, 2011:28) "guna mengujikan apakah dalam datanya, hubungan keduanya distribusinya normal maupun tidak pada variable terikat terhadap variable bebas ." Pengujian statistiknya dimana dipakai guna pengujian asumsinya terhadap kenormalitasan melalui pemakaian uji normalitasnya oleh Kolmogorov smirnov dan berpedoman dibawah ini: diterimanya hipotesis jika p value (sig) > = 0,05 ditolaknya hipotesis apabila p value (sig) < = 0,05.

7. Metode analisis data

Teknik statistik Analisis Korelasi Rank Sperman dan Analisis Korelasi Berganda dipakai dalam pengujianhipotesis dibawah ini:

a. Analisis korelasi rank spearman

Menurut Sugiyono (2011:245) “pengujian hipotesis tersebut menggunakan teknik statistik korelasi Rank Spearman. Korelasi rank spearman dipakai guna pengujian hipotesis 1 dan 2”. Rumus dibawah ini:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s : koefisien korelasi rank spearman

b_i : Selisih Rank

n : Banyaknya Pasangan Data

keputusan:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $>$ taraf signifikansi 0,05 jadi H_0 ditolak, berarti terdapat hubungannya signifikansi.
- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi 0,05 jadi H_0 ditolak, berarti terdapat hubungannya signifikansi.

b. Analisis korelasi berganda

Pengujian hipotesis ketiga dipakai analisa korelasi ganda, adalah guna mendapatkan apa adakah korelasi antar beban kerja juga lingkungan kerja dengan bersamaan (simultan) melalui kinerjanya karyawan PT.Asuransi Allianz Life Indonesia Divisi CRM pada masa pandemi COVID-19. Sejumlah langkah di tempuh pada hubungan berganda yaitu:

Pencarian koefisiennya berkorelasi berganda dan rumusnya koefisien korelasinya Pearson Product Moment sesuai pendapat Sugiyono (2009:266) dipakai adalah :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Dalam penelitian ini, *statistic nonparametric* merupakan analisis data yang digunakan dan mellaui penggunaan software SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*). Hipotesis akan di ujikan yaitu :

Hipotesis 1

H_0 :Tak ada hubungannya signifikan antar beban kerja karyawan kepada kinerja karyawannya PT. Asuransi Allianz Life Indonesia

H_a :Terdapatnya korelasi signifikansi antar beban kerja karyawan kepada kinerja karyawannya PT. Asuransi Allianz Life Indonesia.

Hipotesis 2

- Ho : Tak terdapatnya korelasi signifikansi antar lingkungan kerja karyawannya kepada kinerja karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia divisi CRM.
- Ha : Terdapatnya korelasi signifikansi antar lingkungan kerja karyawannya kepada kinerja karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia divisi CRM.

Hipotesis 3

- Ho : Tidak terdapat hubungan signifikansi antar beban kerja juga lingkungan kerjanya karyawan kepada kinerja karyawannya PT. Asuransi Allianz Life Indonesia
- Ha : Terdapat hubungan signifikan antara beban kerjanya juga lingkungan kerjanya karyawan dengan kinerja karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia.

D. Analisis dan Pembahasan

1. Gambaran umum perusahaan

Satu diantara penyedia asuransi juga manajemen asset paling besar di dunia adalah Allianz. Dengan mitra penjualannya dan nasabahnya, satu diantara komunitas keuangan paling kuat dan pengoperasian paling besar di 70 negara juga pelayanannya melebihi 85 juta nasabah di dunia.

Salah satu perusahaan terdepan di industri asuransi jiwa yaitu Allianz Life Indonesia. Dimana pembuktiannya melalui banyak penghargaan didapatkannya, yaitu *Best Life Insurance 2015* untuk kategori ekuitas >Rp 1,5 triliun dari Media Asuransi, *Top 3 Best Customer Choice for Life Insurance Company 2015 pada Indonesia Insurance Consumer Choice Award 2015* dari majalah Warta Ekonomi, *Bronze Champion of Indonesia WOW Brand 2015* kategori Asuransi Kesehatan dari MarkPlus, Inc, *Favorite Website Reader's Choice kategori Asuransi pada Website Multinational Corporation Awards 2015* dari Beritasatu.com.

VISI: “Allianz Indonesia pilihan utama, merk terpercaya dimana memberi pengalamannya tidak terlupakan”.

MISI: “Allianz Indonesia dikenal sebagai penyedia perlindungan asuransi dan solusi keuangan dengan budaya kinerja tinggi guna tercapainya keuntungan berkelanjutannya”.

2. Karakteristik responden

Karakteristik Responden yang dibuat dengan meliputi jenis kelaminnya, usianya, juga masa kerja dimana penjelasannya melalui table pendistribusian frekuensi populasinya dibawah ini:

a. Jenis kelamin

Tabel dibawah ini akan menunjukkan distribusi frekuensi sesuai jenis kelamin.

Tabel 2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KLAMIN	RESPONDEN	
	JUMLAH	PRSENTASE
Pria	25	71,4%
Wanita	10	28,6%
JUMLAH	35	100%

Sumber : PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, data diolah 2020

Tabel 2.1 menunjukkan jika melalui 35 respondennya karyawan Allianz divisi CRM, yang lebih mendominasi merupakan karyawan yang berjenis kelamin pria sebanyak (71,4%). Sedangkan untuk yang bersisa jenis kelaminnya wanita sebanyak 10 orang (28,6%).

b. Usia

Distribusi frekuensi untuk responden sesuai usia terdapat ditabel berikut ini.

Tabel 2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

USIA	RESPONDEN	
	JUMLAH	PERSENTASE (%)
20-34 tahun	30	85,7%
35-45 tahun	3	8,6%
>45 tahun	2	5,7%
Jumlah	35	100%

Sumber : PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, data diolah 2020

Tabel 2.2 menunjukkan dari 35 responden, didominasi oleh usia 20-34 tahun sebanyak 30 orang (85,7%), lalu di ikuti umur 35-45 tahun sejumlah 3 orang (8,6%), juga respondennya berumur melebihi 40 tahun sejumlah 2 orang (5,7%). Bisa dikatakan bahwa rata-rata responden karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia divisi CRM merupakan kaum milenial.

c. Lama bekerja

Pendistribusian frekuensi respondennya sesuai waktu bekerjanya ditunjukkan berikut ini pda tabel.

Tabel 2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA	RESPONDEN	
	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1 – 5 th	20	57,1%
LAMA BEKERJA	RESPONDEN	
	JUMLAH	PERSENTASE (%)
6 – 9 th	8	22,9%

> 10 th	7	20%
Jumlah	35	100%

Sumber : PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, data diolah 2020

3. Pengujian Instrument

Syarat keabsahannya (validity) juga keterandalannya (reliability) harus dimiliki oleh kuisisioner jadi kuesisionernya diujicobakan dulu, penganalisaan hail jawaban respondennya melalui pengujian validasi dan dan reablenya, penjelasan hasilnya dibawah ini.

a. Uji Validitas

Validitasnya bertujuan untuk mengukur kevalidan pada suatu instrumen dan juga bertujuan guna mendapatkan ketepatannya sejauh manakah suatu instrumentnya terhadap pengukuran. Melalui cara menguji menggunakan pengkorelasiian product moment pearsonnya. Apabila r didapatkan setiap butir pertanyaannya dan jumlah skor > r tabel (5%) dan sig. 2-tailed < 0,05 maka butir pertanyaannya dikatakan valid. Sebaliknya bila r yang dihasilkan < r tabel (5%) dan sig. 2-tailed > 0,05 jadi butir pertanyaannya di katakana unvalid. Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 25. Berikut adalah hsil menguji validitasnya bagi setiap butir pertanyaan ditiap variable dimana dalam penelitian dipakai:

Tabel 3.4 Hasil uji validitas variabel beban kerja

Butir pertanyaan	r – hitung	r – tabel	kriteria	keterangan
1	0,347	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
2	0,538	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
3	0,624	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
4	0,530	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
5	0,435	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
6	0,484	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
7	0,490	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
8	0,579	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
9	0,612	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>

Sumber : PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, data diolah 2020

Tabel 3.4 menunjukkan untuk hasil dari 9 butir pertanyaan pada kuisisioner beban kerja diperoleh hasil yang valid untuk seluruh pertanyaan karena memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,334). untuk seluruh butir pertanyaan yang memenuhi syarat valid dan dapat di gunakan untuk penelitian variable beban kerja.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir pertanyaan	r – hitung	r – tabel	kriteria	keterangan
1	0,414	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
2	0,349	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
3	0,638	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
4	0,575	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
5	0,391	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
6	0,423	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
7	0,487	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
8	0,465	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
9	0,592	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
10	0,612	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>

Sumber : PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, data diolah 2020

Tabel 3.5 menunjukkan untuk hasil dari 10 butir pertanyaan pada kuisisioner beban kerja diperoleh hasil yang valid untuk seluruh pertanyaan karena diperoleh $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,334). Semua butir pertanyaannya artinya memenuhi syarat valid sehingga data bisa digunakan untuk variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir pertanyaan	r – hitung	r – tabel	kriteria	keterangan
1	0,703	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
2	0,541	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
3	0,568	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
4	0,640	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
5	0,343	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
6	0,591	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
7	0,351	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
8	0,610	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
9	0,645	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>
10	0,608	0,334	$R_{hitung} > R_{tabel}$	<i>Valid</i>

Sumber : PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, data diolah 2020

Tabel 3.6 menunjukkan untuk hasil dari 10 butir pertanyaan pada kuisisioner beban kerja diperoleh hasil yang valid untuk seluruh pertanyaan

karena diperoleh $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,334). Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan memenuhi syarat valid sehingga data bisa digunakan untuk variabel Kinerja Karyawan.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah uji tujuannya guna membuktikan sejauh apakah bisa dipercayanya ataupun diandalkannya suatu alat ukur. Uji realibilitasnya kepada semua butir pertanyaannya akan diteliti menggunakan formula Cronbach Alpha. Kuisisioner disebut reliabel apabila alpha Cronbach melebihi 0,60.

Tabel. 3.7 Hasil Uji Realibilitas Masing-Masing Variabel

Variabel Penelitian	Cronbsch Alpha	r-tabel	Keterangan
Beban Kerja	0,826	0,334	reliabel
Lingkungan Kerja	0,825	0,334	reliabel
Kinerja Karyawan	0,825	0,334	reliabel

Sumber : PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, data diolah 2020

Tabel 3.7 Tabel diatas menghasilkan bahwa besarnya Cronbach alpha terhadap variabel beban kerjanya, lingkungan kerjanya, dan kinerja karyawannya sudah melebihi 0,334 jadi setiap pertanyaannya pada tiga variabel di atas telah dinyatakan reliabel.

4. Pengujian Hipotesis

Analisa korelasi Rank Spearman dipakai guna menguji hipotesisnya untuk dapat mendapat keterkaitan antara variabelnya beban kerja (X1) juga Lingkungan Kerja (X2) yang setiapnya akan di uji melalui Kinerja Karyawan (Y). lalu setelah itu peneliti akan memakai analisa korelasi ganda Pearson Product Moment untuk dapat mengetahui korelasi antar variabel beban kerja (X1) juga Lingkungan Kerja (X2) dengan bersamaan Kinerja Karyawan (Y). hasil hubungan rank sperma yang di dapat dibawah ini:

Tabel 4.8 Uji Korelasi Rank Sperman

Correlations

			Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1,000	.458**	.506**
		Sig. (2-tailed)		0,006	0,002
		N	35	35	35
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.458**	1,000	.429*
		Sig. (2-tailed)	0,006		0,010
		N	35	35	35
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.506**	.429*	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,002	0,010	
		N	35	35	35

Sumber : PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, data diolah 2020

Dan hasil untuk Uji Korelasi Ganda Pearson Product Moment ditunjukkan di tabel berikut:

Tabel 4.9 Uji Korelasi Ganda Pearson Product Moment

Correlations

		beban kerja	lingkungan kerja	kinerja karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.444**	.518**
	Sig. (2-tailed)		0,008	0,001
	N	35	35	35
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.444**	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	0,008		0,006
	N	35	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.518**	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,006	
	N	35	35	35

Sumber : PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, data diolah 2020

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Menurut tabel yang didapatkan koefisien korelasinya dari rank spearman beban kerjanya dan Kinerja Karyawan sejumlah 0,506, arti korelasinya hubungan

kedua variabel sifatnya “CUKUP KUAT” sebab ada pada intervalnya korelasi 0,40-0,599 dengan nilai positif. Tetapi penunjukan kontribusi beban kerja koefisien determinasinya kepada kinerja karyawan sejumlah $r^2 \times 100\%$ ataupun $0,506^2 \times 100\% = 25,60\%$, dan untuk sisanya sebesar 74,4% oleh sebab lainnya dimana peneliti tidak ditelitinya.

Berikutnya guna mendapatkan korelasinya pada dua-duanya variabel signifikansi juga memakai rumus uji t dibawah ini:

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan:

r_s : koefisien korelasi *rank spearman*

n : Jumlah sampel

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{0,506\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,506^2}} = \frac{2,907}{0,863} = 3,368$$

hasil yang di dapat sebagai berikut:

tabel ditaraf signifikansinya 0,05 jumlah sample (n) diketahui adalah 35, juga kebebasan derajatnya (db) adalah $n-2 = 33$ dalam menguji kedua arahnya yaitu 2,034. Menurut hasil dari perhitungannya didpatakan hitungan (3,368), melebihi tabel (2,034). Jadinya H_0 ditolaknya dan H_a diterimanya artinya terdapatny signifikansi hubungan antar beban kerja terhadap kinerjanya karyawannya di PT. Asuransi Allianz Life.

Berdasarkan tabel yang didapatkan koefisien korelasinya dari rank spearman lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sejumlah 0,429, artinya korelasi hubungan dua variabelnya sifatnya “CUKUP KUAT” sebab ada pada interval korelasi 0,40-0,599 dengan nilai positif. Sedangkan dimana penunjukkan kontribusi variabelnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebanyak $r^2 \times 100\%$ ataupun $0,429^2 \times 100\% = 18,40\%$, dan bersisa sejumlah 81,6 % dari sebab lainnya dimana tanpa penelitian oleh peneliti.

Berikutnya guna mendapatkan korelasinya pada kedua-duanya variabel signifikansi dan memakai rumus uji t dibawah ini:

$$t_{hitung} = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

keterangan :

r_s : koefisien korelasi *rank spearman*

n : Jumlah sample

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan:

r_s : koefisien korelasi *rank spearman*

n : Jumlah sampel

hasil yang didapat sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} = \frac{0,429\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,429^2}} = \frac{2,465}{0,903} = 2,729$$

Tabel di taraf signifikansinya yaitu 0,05 total sample (n) adalah 35, dan derajat bebas (db) adalah $n-2 = 33$ guna menguji arahnya yaitu 2,034. Menurut hasil dari perhitungannya didapat t hitungnya (2,729), melebihi tabel (2,034). Jadi H_0 ditolak dan H_a diterimanya artinya ada dua hubungannya signifikansi antar lingkungan kerjanya kepada kinerja karyawannya di PT. Asuransi Allianz Life.

Kriteria terhadap pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji F yaitu, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 di terima, artinya ketiga variabel tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Dalam pencarian hubungannya kedua variabel bebasnya (X) dengan simulant terhadap variabel terikatnya (Y) akan digunakan rumus korelasi *ganda Pearson Product Moment* (PPM), dibawah ini:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$: korelasi antar variabel X_1 dan X_2 dengan bersamaan terhadap variabel Y

ryx_1 : korelasinya PPM antar X_1 dan Y

ryx_2 : korelasinya PPM antar X_2 dan Y

rx_1x_2 : korelasinya PPM antar X_1 dan X_2

diketahuinya :

- a. Koefisien korelasinya PPM X_1 dan Y sejumlah 0,518

- b. Koefisien korelasinya PPM X₂ dan Y sejumlah 0,454
 c. Koefisien korelasinya PPM X₁ dan X₂ sejumlah 0,444

Sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(0,518)^2 + (0,454)^2 - 2(0,518)(0,454)(0,444)}{1 - (0,444)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,2683 + 0,2061 - 0,2645}{0,8029}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,2683 + 0,2061 - 0,2645}{0,8029}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,2099}{0,8029}}$$

$$R_{yx_1x_2} = 0,511$$

Menurut pehitungannya didapat koefisiensi korelasi ganda sebanyak 0,511 artinya pengkorelasiannya tiga variabel sifatnya “KUAT” sebab terdapat pada intervalnya 0,60-0,799 dimana positif nilainya. Tetapi koefisien determinasi dimana memperlihatkan kontribusinya pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja dengan simultan kepada kinerja karyawannya, sejumlah “R² x 100% atau 0,511² x 100% = 26,11%”. Hasil ini artinya berkontribusi beban kerja dan lingkungan berkerja dengan simultan kepada Kinerja Karyawan sebesar 26,11% dan sisa sebesar 73,89% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Guna memperoleh apakah signifikansi atau tidak pengkorelasiannya ganda itu dapat digunakan uji F dibawah ini :

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

Keterangan :

- F : Statistik F
 r : Koefisien korelasi ganda
 k : Jumlah variabel independen
 h : Jumlah anggota sample

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

$$F = \frac{0,511^2 / 2}{1 - 0,511^2 / (35 - 2 - 1)}$$

$$F = \frac{0,130560}{0,023089}$$

$$F = 5,654$$

Menurut rumus diatas didapatkan hasil :

Diketahuinya F tabel di taraf signifikansi 0,05 total sample (n) = 35, total variabel independent (K) = 2, derajat bebas pembilang (df1) = k = 2, derajat bebas penyebut (df2) = n-k-1 = 32 yaitu sejumlah 2,036. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh Fhitung (5,654) melebihi Ftabel (2,036), jadi Ho ditolaknya atau Ha diterimanya artinya ada hubungannya secara signifikan antar beban kerjanya, lingkungan kerjanya dengan simultan kepada kinerja karyawan divisi CRM di PT. Asuransi Allianz Life

5. Uji Asumsi Klasik

Dalam mendukung penelitian, peneliti menambahkan uji asumsi klasik. Peneliti melakukan pengujian ini karena peneliti perlu memakai regresi liniernya secara ganda guna pengujian hipotesisnya ketiga. Pengujian asumsi klasiknya dilaksanakan dibawah ini:

a. Uji Normalitas

Pengujiannya dilakukan memakai Shapiro Wilk, disebabkan sample dimana diambil tidak mencapai 50 responden. Dibawah ini merupakan hasil pengujiannya secara normalitas.

Tabel 4.10 .hasil uji normalitas shapiro wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Beban Kerja (X1)	0,114	35	.200*	0,969	35	0,407
Lingkungan Kerja (X2)	0,162	35	0,020	0,957	35	0,179
Kinerja Karyawan (Y)	0,123	35	0,197	0,955	35	0,164

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

a. Lilliefors Significance Correction

Diketuinya variabel dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan harus melebihi 0,05 (nilai sig > 0,05), melalui tabelnya didapat hasil nilai signifikan ketiga variabel dimana didapat nilai beban kerja yang signifikan bernilai 0,407 artinya melebihi 0,05. Nilai signifikan Lingkungan kerja bernilai 0,179 artinya melebihi 0,05. Nilai signifikan variabel Kinerja Karyawan bernilai 0,164 artinya melebihi 0,05. Bisa diambil kesimpulan ketiga variabelnya “Berdistribusi Normal” sebab terdapat nilai signifikan melebihi 0,05.

E. Kesimpulan

1. Kesimpulan
 - a. Menurut hasil pengujian korelasi Rank *sperman* didapatkan nilai koefisien korelasinya antar variabel beban kerja dan kinerja karyawan sebanyak 0.506 nilainya berarti “CUKUP KUAT” terhadap significant sejumlah $0.002 < 0,05$ juga nilai t hitungnya $(3,368) > t_{\text{tabel}} (2,034)$ yang berarti terdapat hasil hubungannya dimana signifikansi yang “CUKUP KUAT” dan bersifat positif antar beban kerjanya dan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Allianz Life divisi CRM pada masa pandemi COVID-19.
 - b. Menurut hasil pengujian korelasinya *sperman* didapatkan nilai koefisien korelasinya antar variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sejumlah 0.429 dimana arti nilainya “CUKUP KUAT” secara significant sejumlah $0.010 < 0,05$ dan dengan nilai $t_{\text{hitung}} (2,729) > t_{\text{tabel}} (2,034)$, yang berarti terdapat hasil hubungan yang signifikansi dimana “CUKUP KUAT” juga sifatnya positif antar Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Allianz Life divisi CRM pada masa pandemi COVID-19.
 - c. Menurut hasil pengujian korelasi gandanya *Pearson Product Moment* didapati hasil sebanyak (0,511) yang berarti bernilai “KUAT” dan dengan diperoleh nilai t_{hitung} nilai $F_{\text{hitung}} (5,654) > F_{\text{tabel}} (2,036)$ Terdapat hasil hubungan yang signifikan yang “KUAT” yang berarti adanya hubungan beban kerja dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Allianz Life divisi CRM pada masa pandemi COVID-19.
 - d. Dengan kondisi yang sekarang sedang terjadi, yaitu covid-19 untuk sisi perusahaan Allianz sendiri cukup bagus dalam bertahan untuk menjaga kinerja karyawannya. karena perusahaan asuransi Allianz Life Indonesia memiliki lingkungan kerja yang baik seperti selalu terjaganya ruangan. Perusahaan juga mendukung karyawannya dengan memberikan fasilitas bagi karyawan yang bekerja dengan memberikan laptop, dan banyak lagi. Perusahaan memberikan fasilitas diatas guna memberikan dan mendukung karyawannya. Oleh karena itu sampai saat ini perusahaan PT.Asuransi

Allianz Life Indonesia dikatakan dapat secara baik bertahan dan melawati masa pandemi COVID-19 dan tetap dapat mempertahankan perusahaannya baik secara finansial dan non finansial.

F. Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: *bpfe*.
- Haryono. 2008. *Enam dimensi administrasi public*. Jogjakarta: Gava Media
- Tobing, S. J., Yanti, I. N., & Tobing, E. G. (2016). HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION PADA DEPARTEMEN FINANCE PT XYZ. *Fundamental Management Journal*, 2(02), 120-131.
- Hutasoit, P. S. J. K., & Santoso, R. (2016). HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CARDOXINDO INTERBUANA. *Fundamental Management Journal*, 2(02), 51-62.
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 36- 43
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal studi manajemen indonesia*, 12.
- Sugiyono. (2015). *In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta