

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS MAROS**



**DEDI KRISTIAN APPULEMBANG  
1810421052**

**PRONGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS MAROS**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**DEDI KRISTIAN APPULEMBANG  
1810421052**

**PRONGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
2023**

# SKRIPSI

## PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS MAROS

Disusun dan diajukan oleh

**DEDI KRISTIAN APPULEMBANG**  
1810421052

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal **3 Maret 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 3 Maret 2023  
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Abdo Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

# SKRIPSI

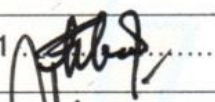
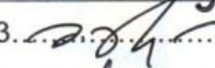
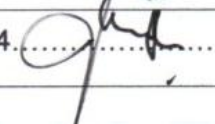
## PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS MAROS

disusun dan diajukan oleh

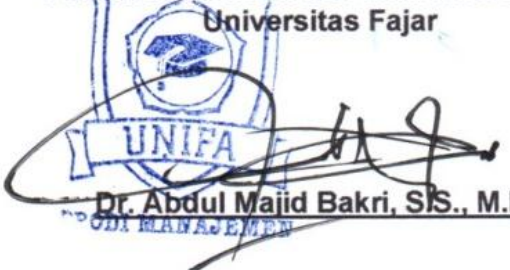
**DEDI KRISTIAN APPULEMBANG**  
1810421052

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal 3 Maret 2023 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Anggota	3. 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
UNIVERSITY OF FAJAR

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : DEDI KRISTIAN APPULEMBANG  
NIM : 1810421052  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS MAROS”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 3 Maret 2023

Yang Membuat Pernyataan,



**Dedi Kristian Appulembang**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS MAROS**

**Dedi Kristian Appulembang  
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

Penelitian ini dilakukan mengenai bagaimana produktivitas staf di PT. Harapan Jaya Multi Bisnis diubah oleh tingkat stres kerja yang tinggi. Metode belajar yang dipraktikkan di sini memungkinkan penggunaan alat-alat matematika. Sampling jenuh adalah teknik praktis. Sebuah survei disajikan kepada 69 orang untuk diserahkan dalam upaya mengumpulkan informasi. Dalam penelitian ini, regresi berganda adalah teknik analisis. Hasil penelitian penulis bertentangan dengan anggapan berikut: 1) Kinerja pekerja dan stres berkorelasi secara bersama-sama; 2) kinerja pekerja dan beban kerja terkait secara signifikan satu sama lain; dan 3) stres kerja dan beban kerja berhubungan signifikan dengan efisiensi pekerja.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja dan Kinerja.

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HOPE OF GREAT MULTI BUSINESS MAROS**

**Dedi Kristian Appulembang  
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

*The aim of this study was to investigate the effect of workload and team stress on the output of staff at PT. Haran Jaya Multi Business. Descriptive and inferential statistics is being used in this research method. Saturated sampling is the process that is implemented. 69 respondents were given questionnaires to submit in the interest of collecting information. Multiple regression is the analysis method used for this investigation. The study's findings confirm the following conclusions: 1) There is a significant connection between staff performance and work stress; 2) There is a significant connection between staff performance and workload; and 3) There is a significant connection between work stress and workload that has a significant connection to worker efficiency.*

*Keywords: Work Stress, Workload and Performance.*

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yesus Kristus karena atas limpahan dan berkatnya sehingga penulis diberikan kesehatan dan kekuatan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyelesaikan proposal ini guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) berisikan pada program strata satu (S1) pada Universitas Fajar Makassar Skripsi ini berisikan penelitian mengenai “ **PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS**”

Selama penyusunan Skripsi ini, penulis memperoleh banyak masukan, dorongan, dukungan dan semangat serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebagai bentuk apresiasi penulis kepada mereka yang ikut terlibat dalam penyusunan Skripsi ini.

Terimakasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Pattola Paulus dan Ibunda Lebrina yang mencurahkan kasih sayangnya dengan segenap hati serta selalu senantiasa memberikan semangat, dorongan, motivasi dan dukungan, baik dalam material serta dukungan doa. Terwujudnya Skripsi ini juga berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dari itu pada kesempatan ini penulis banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Yusmanizar S.Sos., M.I.kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi



dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.

3. Bapak Dr. Abdul Majid, S.S., M.E. selaku ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si. selaku pembimbing dalam penyusunan skripsi ini, yang banyak memberikan bantuan dan meluangkan waktunya untuk memberikan masukan serta bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak/ibu dosen dan serta seluruh staf Universitas Fajar Makassar
6. Pimpinan Beserta seluruh karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis yang telah mengisinkan penulis untuk melakukan penelitian
7. Kakak yang selalu memberikan motivasi, semangat dan dorongan dalam penyusunan skripsi ini
8. Semua pihak yang telah mewarnai proses penulisan skripsi ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam lembaran ini

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan Skripsi ini

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat kepada para pembaca dan terkhusus bagi pribadi penulis. Tuhan Yesus Menyertai kita semua yang bersungguh-sungguh mengembangkan ilmu pengetahuan.

Makassar, 3 Maret 2023

Dedi Kristian Appulembang

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori.....	7
2.2 Tinjauan Empirik .....	21
2.3 Kerangka Pikir.....	33
2.4 Definisi Operasional.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>36</b>
3.1 Rancangan Penelitian.....	36
3.2 Tempat Dan Waktu.....	36
3.3 Populasi Dan Sampel .....	36
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6 Pengukuran Variabel .....	40
3.7 Instrumen Penelitian .....	41
3.8 Analisis Data .....	42

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	44
4.2 Karakteristik Responden .....	47
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	49
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	51
4.5 Uji Hipotesis .....	54
4.6 Pembahasan.....	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
5.1 Kesimpulan .....	58
5.2 Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik .....	21
Tabel 3.1 Skala Likert .....	40
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	47
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	48
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan usia .....	48
Tabel 4.5 Uji validasi stres kerja .....	49
Tabel 4.6 Hasil uji validasi variabel beban kerja .....	49
Tabel 4.7 Uji validasi kinerja karyawan .....	50
Tabel 4.8 Hasil uji reabilitas karyawan .....	50
Tabel 4.9 Hasil uji normalitas.....	51
Tabel 4.10 Hasil uji multikolinearitas .....	52
Tabel 4.11 Analisis regresi linear berganda .....	53
Tabel 4.12 Hasil uji persial (t) .....	54
Tabel 4.13 Uji simultan .....	55
Tabel 4.14 Koefisien determinasi $R^2$ .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. HJMB .....	46
Gambar 4.2 Hasil uji Heteroskedastisitas.....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	64
Lampran 2 Output Data SPSS.....	67
Lampiran 3 Dokumentasi.....	79

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia saat mereka berinteraksi dengan bisnis dan karyawan adalah fokus utama manajemen adalah sumber daya manusia. Selain itu, kemajuan teknologi akan selalu dibarengi dengan kemajuan sejarah, namun sumber daya manusia tetap merupakan aset yang dibutuhkan oleh bisnis. Menurut Putri dan Rahyuda (2019), sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan dengan sumber daya yang dimilikinya. Pencapaian dan dukungan suatu asosiasi tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan dan pelaksanaan SDM melalui sifat pekerjaan yang mereka berikan (Suryani et al., 2020: 1). Selain itu, kinerja dan pencapaian tujuan organisasi dapat dibantu oleh kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini diantisipasi bahwa sumber daya manusia organisasi akan mendorong pencapaian keunggulan kompetitif. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya tuntutan kinerja dari setiap individu dan peningkatan kinerjanya.

Ada kemungkinan bahwa sektor jasa dan manufaktur dapat masuk ke dalam sektor industri. Sebagai output, bisnis manufaktur menghasilkan barang atau produk berwujud. Industri keuangan, di sisi lain, bertujuan untuk menggabungkan yang tidak berwujud dengan yang dapat dipahami sepenuhnya. Dukungan untuk latihan perakitan diberikan melalui perkembangan data yang menarik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang memiliki dampak besar (SDM).

Sumber daya sosial diperlukan agar organisasi menjadi efektif dan efisien. Sumber daya profesional yang masih nyaman sekarang menjadi pernyataan untuk bisnis atau organisasi apa pun. Manajemen sumber daya adalah subbidang ilmu manajemen yang mengawasi bagaimana sumber daya manusia digunakan di seluruh organisasi.

Perluasan, penguatan, dan pembinaan sumber daya manusia yang berpotensi untuk terus berdedikasi tinggi guna menciptakan tenaga profesional tersebut. Sumber daya manusia dapat terlibat dalam kegiatan pembangunan di berbagai bidang dengan memperkuat, mencipta, dan kemudian dibina. Mereka juga dapat diarahkan dan serius dalam pekerjaannya untuk mendapatkan manfaat terbesar yang tersedia.

Ini berpusat pada asumsi bahwa individu mempengaruhi semua kinerja organisasi. Mungkin terbukti sulit untuk membangun sumber daya manusia yang profesional untuk suatu organisasi. Hambatan ini mungkin berasal dari kebijakan manajemen internal atau eksternal atau faktor organisasi.

Dengan demikian, hasil kerja pekerja sangat dipengaruhi oleh nilai aktivitas yang berlangsung di dalam perusahaan. Stres secara signifikan akan mempengaruhi cara berperilaku hierarkis dan kesejahteraan individu. Ketidakhadiran, perputaran karyawan, dan berbagai penyakit semuanya terkait dengan stres. Ada korelasi positif yang kuat antara kepuasan kerja dan tingkat stres, menurut penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan kurang



puas dengan pekerjaannya jika mengalami stres yang lebih besar (Sinambela, 2016: 317)

Menurut Putri (2018), definisi Mangkunegara tentang stres kerja adalah “suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Stres kerja, seperti yang didefinisikan oleh Davis dan Newstrom dalam Miranda, 2021, adalah munculnya suatu kondisi yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik karyawan.

Stres saat ini menjadi isu global karena diduga disebabkan oleh berbagai masalah sumber daya manusia organisasi. Stres, yang merupakan masalah paling umum di dunia global saat ini (An et al., 2020). Setiap orang pernah mengalami stres pada suatu saat dalam hidup mereka, dan setiap pekerjaan dapat menyebabkan stres, meskipun pada tingkat, intensitas, dan volume yang berbeda. “Respon orang ketika tuntutan dan tekanan pekerjaan tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk mengatasinya” adalah bagaimana WHO mendefinisikan stres kerja (Ekawarna, 2018: stres terkait pekerjaan disebut stres kerja. 142).

Kendala lain adalah beban kerja yang terasa berat dan membutuhkan pekerjaan yang berat sebagai tanggungan. Menurut Munandar dalam Harini et al., beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi kerja yang ada. (2018).

Pencapaian dan dukungan suatu asosiasi tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan dan pelaksanaan SDM melalui sifat pekerjaan yang mereka berikan (Suryani et al., 2020: 1). Selain itu, kinerja dan pencapaian tujuan organisasi

dapat dibantu oleh kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini diantisipasi bahwa sumber daya manusia organisasi akan mendorong pencapaian keunggulan kompetitif. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya tuntutan kinerja dari setiap individu dan peningkatan kinerjanya.

Tingkat keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kinerja karyawan. Kuantitas dan kualitas hasil kerja yang telah mampu dihasilkan karyawan selama menjalankan tanggung jawabnya disebut sebagai kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja tidak diragukan lagi diharapkan memiliki prestasi dan keterampilan yang memadai oleh setiap bisnis. Akibatnya, kinerja menjadi sesuatu yang dapat digunakan untuk mengevaluasi bisnis. PT. Harapan Jaya Multi Bisnis di Sulawesi Selatan adalah perusahaan yang sudah berpengalaman dalam pembuatan spandex, fiber glass, dan pipa. Di PT. Harapan Jaya Multi Bisnis baik mesin maupun tenaga manusia digunakan pada setiap tahapan proses produksi. Aktivitas yang dilakukan perusahaan di tempat kerja menyita banyak waktu, terutama pada saat lembur dan bahkan pada hari libur, dan sifat pekerjaan yang berulang membuatnya monoton dan membuat stres. Beberapa pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berdiri, sehingga debu alat produksi dapat menyebabkan mereka mengalami disorientasi dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras.

Sebagai hasil dari peningkatan permintaan konsumen untuk barang-barang manufaktur, perusahaan telah melihat peningkatan produktivitas manufaktur. Hal ini akan berpengaruh pada beban kerja dan tingkat stres karyawan. Kinerja pekerja PT. Harapan Jaya Multi Bisnis dapat berdampak negative bagi Beban kerja dan stres kerja. Hal ini juga dapat menyebabkan produk berkualitas lebih rendah dan lebih rendah dari perkiraan, yang dapat

menurunkan pendapatan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut yang dikemukakan diatas, peneliti melihat bahwa penting untuk mengkaji berbagai penyebab yang mempengaruhi stress kerja dan beban kerja pada karyawan dan juga melihat faktor mana yang paling berpengaruh besar terhadap stress kerja dan beban kerja pada karyawan.

Karena itu peneliti akan melakukan penelitian mengenai ” **PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis.
3. Apakah stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis

## **1.3 Tinjauan Penelitian**

berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis
2. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT. Harapan Jaya Multi Bisnis

3. Untuk mengetahui stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang akademis maupun praktis sebagai berikut :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasilnya diharapkan mampu menangkap konsep atau teori yang berhubungan dengan stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh personel perusahaan. Penelitian ini dapat memberikan penciptaan pengetahuan yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti terkait dengan stres kerja dan beban kerja.

##### **1.4.2 Manfaat Praktisi**

- a. Bagi penulis

Dapat menjadi bahan acuan dan memperoleh informasi yang bermanfaat serta dapat dijadikan sebagai sumber referensi dalam penyusunan penelitian

- b. Bagi perusahaan

Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai data evaluasi bagi PT. Harapan Jaya Multi Bisnis dan diantisipasi untuk membantu bisnis mengelola masalah sumber daya manusia yang berkaitan dengan dampak beban kerja dan stres terkait pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah ilmu dan seni menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi atau bisnis dengan mengelola proses sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Mary Parker Follet (1997), manajemen adalah seni mencapai tujuan dengan bantuan orang lain. segala sesuatu yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Bergantung pada jenis organisasi, tujuan ini berubah.

Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan orang dan sumber daya organisasi lainnya adalah apa yang dilakukan Mc. Hugh (1997) mengklaim termasuk dalam manajemen. Proses ini digunakan untuk memenuhi tujuan organisasi.

##### **2.1.1 Fungsi Manajemen**

Menurut Terry dalam Eem Huzaimah (2011:22), menyatakan bahwa proses manajemen terdiri atas empat fungsi yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Asumsi tentang masa depan disusun, dihubungkan, dan digunakan dalam bentuk perumusan kegiatan dan visualisasi selama perencanaan.

arah yang dianggap diperlukan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menetapkan faktor-faktor lingkungan fisik yang sesuai, menugaskan orang-orang untuk kegiatan tersebut, mengelompokkan dan mengatur berbagai kegiatan yang diang<sub>7</sub> untuk mencapai tujuan, dan mendemonstrasikan pendelega<sub>ang</sub> kepada setiap orang yang ditugaskan untuk melaksanakan kegiatan tersebut adalah bagian dari pengorganisasian.

### 3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Implementasi adalah proses untuk mendorong semua anggota kelompok untuk bekerja menuju tujuan sejalan dengan upaya organisasi dan administrasi.

### 4. Pengawasan (*Controlling*)

Penetapan apa yang harus dilakukan, seperti pelaksanaan, evaluasi pelaksanaan, dan jika diperlukan tindakan perbaikan agar pelaksanaan tetap sesuai jadwal dan sesuai standar, merupakan proses pengawasan.

## 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

### 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah istilah komprehensif yang mengacu pada ideologi, peraturan, pedoman, dan metode yang digunakan untuk mengelola orang di dalam suatu organisasi. Ilmu yang menyelidiki bagaimana memberdayakan pekerja dalam bisnis, menetapkan peran, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang memiliki bakat, menentukan strategi untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan, dan memberi penghargaan atas pekerjaan dan upaya mereka dijelaskan oleh Bohlarande dan Snell (2014). : 4).

Manajemen sumber daya manusia, menurut Desseler (2015: 3), adalah prosedur untuk mempekerjakan, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada personel serta untuk menangani hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah hukum.

Menurut Nawawi dalam Suyadi (2016), manajemen sumber daya manusia adalah praktik menggunakan orang sebagai karyawan dengan cara memaksimalkan kapasitas fisik dan psikologis mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia umumnya bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam konteks ini, produktivitas dapat dipahami sebagai keluaran perusahaan, baik berupa barang maupun jasa, dalam hubungannya dengan masukan berupa tenaga kerja, modal, sumber daya, dan energi. Sementara itu, departemen sumber daya manusia terutama bertanggung jawab untuk membantu manajer fungsional dalam mengelola tenaga kerja dengan baik.

#### **2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan manajemen sumber daya manusia saling berinteraksi satu sama lain. Menurut Edy Sutrisono (2011), efektivitas departemen sumber daya manusia di dalam organisasi menentukan seberapa baik fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan secara efektif untuk membantu mencapai tujuan perusahaan :

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan memerlukan pengorganisasian tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi tuntutan bisnis dan memajukan

tujuan.

b. Pengorganisasian

Menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi merupakan kegiatan pengorganisasian seluruh personel.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Tindakan membimbing semua karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dikenal sebagai pengarahan.

d. Pengendalian

Kontrol adalah proses untuk memastikan bahwa semua personel mengikuti kebijakan perusahaan dan melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

e. Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan personel di semua tingkatan—secara teknis, intelektual, konseptual, dan moral—melalui pengajaran dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah pertukaran uang atau barang untuk imbalan langsung dan tidak langsung atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

g. Pengintegrasian

Kebutuhan karyawan harus disatukan untuk menumbuhkan kerjasama tim yang harmonis dan saling menguntungkan, yang dicapai melalui integrasi.



#### h. Pemeliharaan

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang didasarkan pada kebutuhan sebagian besar karyawan dan berpedoman pada standar internal dan eksternal yang konsisten. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar dapat terus bekerja sama sampai pensiun.

#### i. Kedisiplinan

Realisasi tujuan tergantung pada disiplin, yang merupakan komponen paling penting dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin, sulit untuk mencapai tingkat tujuan tertinggi.

#### j. Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja seseorang dengan perusahaan atau organisasi dikenal sebagai pemberitahuan.

Fungsi sumber daya manusia operasional ini seringkali mencakup pembelian, perencanaan karir, evaluasi kinerja, remunerasi (gaji, insentif, dan kesejahteraan), keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Dengan mempertimbangkan preferensi karyawan, fungsi-fungsi ini dilaksanakan dengan maksud untuk meningkatkan dan mengoptimalkan partisipasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan.

### **2.1.3 Pengertian Stres Kerja**

Kata Latin “estrica” atau kata Perancis “estrece”, yang berarti “bencana”, “masalah”, atau “bencana”, merupakan sumber istilah stres pada abad ke-17 (Hastutiningsih, 2019). Dalam Wibowo, 2019, Griffin dan Moorhead

menyatakan: Respons adaptif seseorang terhadap stimulus yang terlalu banyak menuntut mental atau fisik disebut stres. 187). Judge dan Robbins (2019:429) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis yang muncul ketika individu dihadapkan pada harapan, kesulitan, atau tekanan terkait dengan sesuatu yang mereka inginkan dan yakini bermakna tetapi tidak pasti. Stres di tempat kerja disebabkan oleh rasa tidak nyaman pada diri sendiri yang dapat mempengaruhi emosi. Stres biasanya disebabkan oleh kondisi terkait ketegangan yang berdampak pada kesejahteraan fisik, mental, dan emosional seseorang (Siagian, 2018: 300).

#### **2.1.3.1 Gejala-gejala Steres Kerja**

Kumar dan Jain (Hastutiningsih, 2019) mengungkapkan bahwa tekanan kerja dapat terjadi menurut tiga sudut pandang..

1. Ungkapan "stres sebagai peningkatan" menyinggung keadaan di iklim luar yang baru, kuat, cepat, dinamis, menuntut, tiba-tiba, atau mengejutkan.
2. Sebagai respon, stres dipersepsikan sebagai ketidakseimbangan antara kapasitas individu dan tuntutan respon adaptif. Individu mengalami lebih banyak stres ketika ada kesenjangan yang lebih besar antara apa yang dibutuhkan dan apa yang tersedia.
3. Dari perspektif psikodinamik, stres adalah sistem interaksi yang terus berubah antara individu dan lingkungannya. Kecuali jika individu menganggapnya sebagai ancaman yang berada di luar kemampuannya, tidak ada rangsangan lingkungan yang merupakan pemicu stres.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor stress kerja

Stressor disebut juga sebagai stimulus, penyebab, atau pendorong adalah penyebab stres di tempat kerja (Wibowo, 2019: 187). Moorhead and Griffin (Susiarty et al., Menurut (2019), berikut adalah empat faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja:

#### 1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik karyawan adalah sumber stres. Cahaya, suara, suhu, dan udara adalah semua faktor dalam lingkungan fisik yang berkontribusi terhadap stres.

#### 2. Individu

Stres ini diperburuk oleh peran yang dimainkan dan tanggung jawab posisi atau pekerjaan. Stres individu dapat berasal dari berbagai hal, antara lain konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya kontrol, tanggung jawab, dan kondisi kerja.

#### 3. Kelompok

Dipengaruhi oleh sifat hubungan yang ada antar kelompok dalam organisasi, seperti kurangnya kepercayaan pada rekan kerja atau hubungan yang buruk dengan atasan atau bawahan.

#### 4. Organisasi

Stres ini dibawa oleh upaya untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan dalam organisasi. Stres yang ditimbulkan oleh organisasi berupa iklim organisasi yang buruk, teknologi, isu-isu politik, dan tidak adanya kebijakan khusus.

### 2.1.3.3 Dampak yang di Timbulkan dari Stres kerja

Judge dan Robbins (2019: 434) menyatakan bahwa ada tiga cara stres memengaruhi orang antara lain :

a. Physiological

Efek fisik dari stres yang mudah dikenali, seperti sejumlah penyakit yang konon diakibatkan oleh stres berkepanjangan

b. Psychological

Gejala psikologis stres termasuk ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, dan kurangnya antusiasme, yang semuanya pada akhirnya akan menurunkan kinerja.

c. Behavior

Kinerja rendah, tingkat kecelakaan kerja yang tinggi, kesalahan yang dibuat dalam pengambilan keputusan, ketidakhadiran yang tinggi, dan agresi di tempat kerja adalah tanda-tanda stres.

Seseorang yang tidak mampu mengatasi stres dialami, dapat mengakibatkan berbagai gejala, seperti:

a. Gejala emosional

Masalah konsentrasi, sering lupa, cemas, khawatir, murung, pesimis, dan gangguan emosi lainnya.

b. Gejala sosial

Tentu saja, penyakit psikis dan fisik akan muncul ketika seseorang mengalami stres. Bergantung pada bagaimana seseorang

merasakan peristiwa yang dialami, stres mungkin berdampak atau tidak. Persepsi dan evaluasi terhadap keadaan yang sedang dihadapi adalah aspek kunci yang membuat orang merasa stres. Oleh karena itu, tingkat stres seseorang akan dipengaruhi oleh pemikiran dan persepsi mereka terhadap lingkungannya.

Interaksi seseorang dengan lingkungan dapat dipengaruhi oleh stres yang berlebihan, dan juga dapat mengganggu produktivitas karyawan. Ketika sedang stres, orang sering menjadi tegang dan khawatir berlebihan. Tanda-tanda ini mengarah pada pandangan negatif, ketidakmampuan untuk bersantai, dan bahkan kecenderungan.

#### **2.1.4. Pengertian Beban Kerja**

Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung disebut sebagai beban kerja (Johari et al., 2018). Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto (2018), beban kerja suatu unit adalah banyaknya proses atau kegiatan yang harus dilakukan secara sistematis oleh unit tersebut dalam jumlah waktu yang telah ditentukan guna memperoleh informasi mengenai efektifitas dan efisiensi kerja unit itu.

Sementara itu, Kasmir (2019: Menurut 40), beban kerja adalah rasio total waktu standar terhadap total waktu standar yang dihabiskan untuk tugas dan pekerjaan. Munandar (Harini et al.,) juga mengemukakan konsep beban kerja. (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jumlah waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan kemampuan dan potensi mereka. Menurut berbagai definisi, beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai tugas yang harus diselesaikan dalam waktu dan upaya tertentu untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja. Jumlah total waktu

yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dapat digunakan untuk mengukur beban kerja (Akob, 2016). Kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan dan beradaptasi dengan sejumlah tugas tertentu bukan merupakan beban kerja. Namun, jika karyawan gagal, tugas dan aktivitas menjadi beban. Beban kerja adalah segala sesuatu yang dianggap terlalu banyak untuk ditangani oleh seorang karyawan. Kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitasnya saat itu. Tingkat kesulitan tugas yang mencerminkan beban kerja dapat dilihat pada perbedaan keduanya. Dalam penelitiannya, Lestari dan Ratnasari (2018) membedakan beban kerja menjadi dua kategori yaitu beban kerja yang terlalu banyak dikerjakan dan beban kerja yang terlalu sulit dikerjakan.

#### **2.1.4.1 Faktor-faktor Beban Kerja**

Menurut Harini dkk. (2018), faktor-faktor berikut mempengaruhi beban kerja antara lain :

##### **1. Faktor eksternal**

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik, dan mencakup hal-hal seperti situasi tempat kerja, tata ruang, alat dan fasilitas kerja, kondisi kerja, dan sikap di tempat kerja. Di sisi lain, tugas-tugas yang dilakukan bersifat mental, dan itu termasuk hal-hal seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan.
- b. Organisasi kerja juga mencakup sistem pengupahan, model struktur organisasi, dan pendelegasian tugas dan wewenang.

- c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, biologis, dan psikologis, serta waktu kerja, waktu istirahat, kerja shift, dan kerja malam.

## 2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat reaksi terhadap beban kerja eksternal. Strain adalah reaksi tubuh, dan tingkat keparahan regangan dapat dievaluasi secara objektif atau subjektif. Faktor somatik (seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikologis (seperti motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan) merupakan contoh faktor internal.

### 2.1.5 Pengertian Kinerja

Sinambela (2012:136), Menurut definisi ini, kinerja karyawan mengacu pada bakat seseorang untuk tugas tertentu. Menurut aturan yang berlaku pada pekerjaan yang dimaksud, kinerja adalah kapasitas individu untuk mencapai tujuan atau hasil yang telah ditentukan sebelumnya, atau catatan manfaat yang diperoleh dari melakukan fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

Kinerja dalam kaswan adalah hasil atau derajat pencapaian individu selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. atas (Rivai dan Basri, 2005: 14). (2012).

Menurut Hasibuan (2010:29), kinerja merupakan perwujudan dari pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dan biasanya menjadi dasar penilaian individu atau organisasi. Langkah pertama dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja yang baik. Oleh karena itu, langkah-langkah harus diambil untuk meningkatkan kinerja. Namun, ini sulit karena berbagai faktor mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Kinerja menurut Mangkunegara (2008) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil jerih payah seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan keahlian, pengalaman, dan kesungguhan usaha yang diukur.

Kinerja didefinisikan oleh Nitisemo (2001) sebagai hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan kewajibannya masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka kinerja individu dan kelompok memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Kinerja**

Menurut Prawirosentono (1999:27) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri atas:

##### **a) Efektifitas dan efisiensi**

Jika suatu tujuan tertentu pada akhirnya tercapai, kita dapat mengklaim bahwa aktivitas itu berhasil, tetapi jika hasil yang diinginkan tidak diperoleh, aktivitas tersebut mengevaluasi signifikansi hasil yang diperoleh untuk menghasilkan kesenangan. Ini disebut sebagai tidak



efisien namun efektif. Di sisi lain, jika hasil yang diinginkan tidak penting atau kecil, aktivitas tersebut efisien.

b) Otoritas (wewenang)

Dalam organisasi formal, wewenang adalah sifat komunikasi atau perintah yang diberikan oleh satu anggota kepada anggota lainnya untuk melaksanakan suatu tugas sebagai imbalan atas partisipasi mereka; perintah menentukan apa yang diizinkan dan apa yang tidak diizinkan dalam organisasi.

c) Disiplin

Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang relevan adalah disiplin. Tindakan disiplin karyawan, kemudian, adalah apa yang dilakukan karyawan untuk mengikuti ketentuan kontrak kerja dengan majikannya.

d) Inisiatif

Kemampuan berpikir kritis dan kreatif saat merumuskan rencana untuk mencapai tujuan organisasi disebut sebagai inisiatif.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2006: 260), ada enam ukuran yang dapat diterapkan untuk menyelidiki efektivitas seorang pekerja, selain:

- a) a) Kualitas, yang dinilai dari seberapa baik orang percaya pekerjaan mereka selesai dan seberapa baik mereka percaya pekerjaan mereka selesai berdasarkan pelatihan dan keterampilan mereka.
- b) Jika dilihat dari perspektif keselarasan dengan temuan output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, ketepatan waktu

menggambarkan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dibutuhkan.

- c) Kuantitas adalah jumlah yang diturunkan seperti yang dievaluasi oleh pengukuran, seperti jumlah unit yang diproduksi atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- d) Efektivitas adalah proporsi waktu, uang, teknologi, dan sumber daya material proyek yang dikelola untuk memaksimalkan kinerja setiap komponen sistem.
- e) Kemandirian mengacu pada berapa banyak waktu yang dimiliki seseorang untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya. Komitmen kerja total mengacu pada tekad karyawan untuk bekerja keras bersama orang lain, baik secara individu maupun kelompok, dan untuk menjalankan bisnis.

## 2.2 Tinjauan Empirik

**Tabel 2.1 Tinjauan Empirik.**

<b>PENULIS</b>	<b>JUDUL</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>HASIL</b>
Bunga Hidayah Payo (2019)	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Telekom Tbk Medan Kota	Motivasi, Stres kerja dan Kinerja karyawan	Hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.

Eka Wati Nurul Alifah (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati	Stres Kerja, Beban Kerja dan Kinerja	Berdasarkan dari hasil uji keseluruhan variabel, diketahui terjadi hubungan atau pengaruh yang negatif serta cukup besar dari variabel stress kerja dan variabel beban kerja kepada variabel kinerja karyawan.
Roy Pria Abadi Siregar (2018) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut	Stres kerja Beban kerja Kinerja	Terdapat pengaruh positif yang berasal dari stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, apabila stres kerja dan beban kerja meningkat maka tingkat dari kinerja yang diberikan karyawan akan mengalami

			peningkatan. .
Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus (2013)	DAMPAK PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA PENTINGNYA BAGI PENINGKATAN KARYAWAN, DEPARTEMEN TENAGA KERJA, DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH	Penempatan Beban kerja Motivasi kerja	1. Hasil penelitian uji ilmiah parsial (uji-t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah $5,201 > 1,654$ dengan signifikansi = 5%, secara sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel penempatan kerja terhadap variabel motivasi kerja staf Pendukung Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Nilai koefisien sebesar 3,31% membuktikan bagaimana penempatan berdasarkan peneliti.

			<p>kerja.</p> <p>Hasil uji statistik dan matematis parsial (uji t), dimana <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> adalah <math>7,610 &gt; 1,654</math> dengan tingkat signifikansi = 5%, menjelaskan hubungan yang signifikan dan menguntungkan antara beban kerja dan motivasi kerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 4,85% membuktikan kedalaman hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja.</p> <p>3). Hasil uji analisis secara simultan (uji F), dimana <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> dengan koefisien</p>
--	--	--	---

		<p>determinasi sebesar 3,61% menunjukkan besarnya pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan.</p> <p>Variabel penempatan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.</p> <p>4. Hasil uji analisis parsial (uji t), dimana <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> sebesar <math>2,698 &gt; 1,654</math> dengan signifikansi = 5%, menunjukkan bahwa variabel penempatan berpengaruh positif</p>
--	--	--

		<p>dan mendalam terhadap kepuasan kerja. Besarnya konsekuensi area terhadap prestasi kerja dibuktikan dengan nilai koefisien 1,35 sen per dolar.</p> <p>5. Analisis uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh baik dan besar terhadap prestasi kerja, dengan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> sebesar 3,586 &gt; 1,654 dan besar pengaruh = 5%. Nilai koefisien sebesar 1,94% menggambarkan bagaimana</p>
--	--	--

			penempatan berpengaruh terhadap prestasi. kerja.
Ahmad Ahid Mudayana, 2010	REFLEKSI BEBAN KERJA DAN CENDERUNG KINERJA PADA TENAGA KERJA DI RUMAH SAKIT NUR HIDAYAH BANTUL	Motivasi Beban kerja Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bagaimana komunikasi dimana pesan di Rumah Sakit Nur Hidayah di Bantul terkait dengan motivasi kerja. Di RS Nur Hidayah Bantul, motivasi intrinsik dan ekstrinsik transaksional berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Subvariabel motivasi intrinsik (tanggung jawab, pengakuan, prestasi

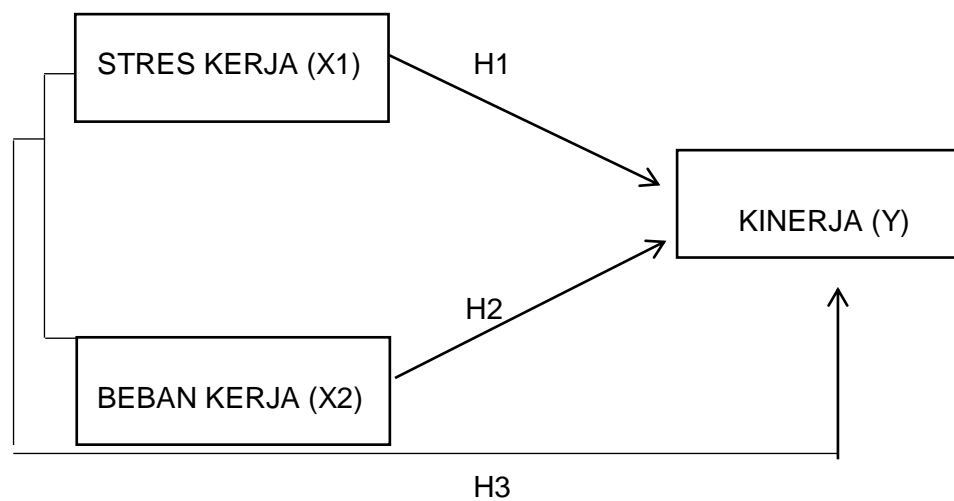


			<p>kerja, kemajuan profesional, kerja) memiliki pengaruh promosi) difokuskan pada pemberdayaan karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Karena dibandingkan dengan utas komentar kepribadian positif lainnya, karir masa depan memiliki bobot terbesar. Di RS Nur Hidayah Bantul sub variabel motivasi ekstrinsik budaya organisasi dan gaji berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, sub-variabel</p>
--	--	--	---

			skenario kerja tertentu memiliki pengaruh pada cara personel dipengaruhi oleh banyak faktor.
--	--	--	---

### 2.3 Kerangka Pikir

Kerangka kerja untuk penelitian ini dapat dibentuk melalui tinjauan teori dan metode serta penelitian sebelumnya, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## 2.4 Definisi Operasional

Dengan judul penelitian Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Variabel independen dan variabel dependen adalah dua variabel yang dipilih untuk pemeriksaan ini. Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) merupakan variabel bebas, dan Kinerja (X3) sebagai variabel terikat (Y). berdasarkan ini, hasilnya tiba dan menggunakan kovariat :

1. Stres Kerja (X1), tingkat antagonisme atau tekanan fisik yang mulai dirasakan oleh karyawan setiap kali seseorang menangani pekerjaannya.  
Tentang kemungkinan penyebab stres kerja:
  - a. Tuntutan dari atasan atau penyebab tekanan lainnya
  - b. Dalam penilaiannya, interpersonal
2. Beban kerja (X2), atau frekuensi pekerjaan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam kerangka waktu yang ditentukan, juga akan berpengaruh pada retensi staf. Indikator beban antara lain meliputi:
  - a. target kerja, kondisi kerja, penggunaan waktu, standar kerja, dan kondisi kerja
3. Kinerja (Y), atau kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, merupakan ukuran kinerja. Ini adalah indikator kinerja:
  - a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Ketetapan waktu
  - d. Efektivitas
  - e. Kemandirian
  - f. Komitmen kerja



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Rancangan Penelitian**

Pendekatan analisis kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam interogasi. Pendekatan metodologi psikologi positif diakui sebagai metode kuantitatif, Pengumpulan data menggabungkan peralatan penelitian untuk menyelidiki populasi atau sampel yang berbeda, di mana analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

#### **4.2 Tempat dan waktu**

Pembaca memilih lokasi dan jadwal lain penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang memungkinkan pengumpulan data yang diperlukan untuk proposal penelitian ini lebih cepat dan efisien. Penelitian ini bertempat di PT. Harapan Jaya Multi Bisnis di Sulawesi Selatan, di Jl. Ir. Sutami No.38, Komp. Parangloe Indah Stock control Blok 14 No. 1.3.5 Kab. Marsos. Penelitian ini dimulai tanggal 6 Januari - 5 Februari 2023.

#### **4.3 Populasi dan Sampel**

##### **4.3.1 Populasi**

Populasi, menurut Sugiyono (2007:72), adalah kategori luas yang terdiri dari objek atau entitas yang memiliki kualitas pribadi yang sama. Beberapa benda alam kecil juga terdaftar sebagai bagian dari populasi. Namun, melestarikan populasi memiliki manfaat yang lebih dari sekadar mengamati populasi item.

### 4.3.2 Sampel

Sampel adalah ciri atau fungsi sebagai pengganti populasi yang diteliti, menurut Arikunto (2006:131). Investigasi dianggap sebagai penelitian sampel jika dilakukan oleh sebagian dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan PT. Sebagian personel Harapan Jaya Multi Bisnis. Hanya dengan menggunakan rumus slovin yang ditunjukkan pada grafik di bawah ini merupakan salah satu cara untuk mengidentifikasi jumlah sampel.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{218}{1+218(0,1)^2}$$

$$n = \frac{218}{1 + 218(0,01)}$$

$$n = \frac{218}{1 + 2,18}$$

$$n = \frac{218}{3,18}$$

$$n = 68.55 \text{ sampel}$$

$$n = 69 \text{ (dibulatkan)}$$

Keterangan :

n= banyak sampel/jumlah responden

N= Jumlah Karyawan pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis

d= standar kesalahan penarikan sampel, e = 10%

ketentuan pada rumus slovin adalah sebagai berikut :

Nilai  $e = 0,1$  (10%) untuk populasi jumlah besar, nilai  $e = 0,2$  (20%) untuk populasi jumlah kecil.

#### **4.4 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.4.1 Jenis Data**

jenis data dalam penelitian ini terdiri dari

1. Data kualitatif, termasuk juga materi bagaimana PT. Harapan Jaya Multi Bisnis menilai pekerjanya berupa jenis kelamin, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.
2. Data kuantitatif, atau instruksi yang digambarkan sebagai besaran umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

##### **3.4.2 Sumber Data**

- a. Data utama terdiri dari data yang benar-benar terisolasi dari item kuesioner atau survei karyawan yang telah diperoleh sebelumnya. Data primer penelitian ini diperoleh dengan cara mengirimkan kuesioner dengan kriteria mandiri, berkualitas, dan efektif kepada responden.
- b. Data sekunder melibatkan data yang diperoleh melalui catatan dokumen, laporan, atau informasi tertulis lainnya langsung ke penelitian ini yang dapat digunakan sebelum dan di auditor perusahaan.

#### **4.5 Teknik Pengumpulan Data**

a. Kuisisioner

Kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan informasi yang menyiratkan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Skala Likert digunakan untuk memberikan skor, yang merupakan praktik untuk mencapai tujuan ini.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pendekatan metodologi penelitian yang melibatkan pencarian melalui hal-hal yang relevan dengan data pelanggan responden, seperti yang dilakukan oleh seorang psikolog setiap kali memeriksa perkembangan klien melalui catatannya sendiri.

Skala Likert digunakan untuk mengkarakterisasi sikap, perspektif, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang masalah sosial. Makna ini telah diakui oleh peneliti sebagai variabel penelitian, dan peneliti telah melakukannya secara spesifik. (2015) Sugiyono.



Adapun Jawaban Masing-masing diberi skor sebagai berikut :

Table 3.1  
Skala likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### 4.6 Pengukuran Variabel

Variabel juga harus dibandingkan berdasarkan fungsi dan jenisnya dalam penelitian. Penelitian jelas perlu menggunakan klarifikasi ini. Berikut adalah variabel investigasi yang digunakan dalam percobaan ini :

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas, yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2013:59) sebagai faktor yang mempengaruhi atau berfungsi sebagai katalis perubahan atau ekspresi dari variabel terikat atau terikat, itulah yang dimaksud dengan istilah variabel bebas. Beban kerja bersama dengan Stres Kerja adalah dua variabel terpisah dalam penelitian ini.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel adalah faktor penentu yang harus dijelaskan atau diharapkan, menurut Noor (2011), dan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel

tambahan. Kinerja merupakan variabel yang berkorelasi dalam penelitian ini (Y).

#### **4.7 Instrumen Penelitian**

Menggunakan pola kalibrasi yang sama, instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengakumulasi, mengelola, dan mengevaluasi informasi yang diberikan oleh partisipan. Jadi, alat apapun yang dapat membantu dalam penelitian dapat disebut sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2013) mencantumkan berbagai macam metodologi, termasuk:

##### **4.7.1 Uji Validasi**

Penyaringan validasi adalah evaluasi yang mengungkapkan tingkat validitas instrumen. Ketika pertanyaan-pertanyaan survei terbaru menjelaskan subteks yang akan diselidiki, kuesioner tersebut dikatakan relevan. Rumus korelasi yang diusulkan oleh Pearson dapat digunakan. Rumus korelasi momen produk adalah apa namanya. Jika r-hitung kekuatan yang merupakan nilai korelasi item yang benar lebih baik dari tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), data dianggap asli.

##### **4.7.2 Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas merupakan cara untuk memastikan apakah instrumen cukup baik untuk digunakan sebagai alat akuisisi data. Jika reaksi seseorang terhadap data kuesioner tetap stabil sepanjang tahun, maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel atau dapat diandalkan. Jika alpha Cronbach survei terbaru lebih besar dari 0,6, itu dianggap dapat diandalkan, dan sebaliknya.

## 4.8 Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses dalam penelitian kuantitatif yang dilakukan setelah semua data responden atau data dari sumber lain terkumpul. Analisis data yang digunakan kemudian memiliki aspek yang berbeda, yang melibatkan antara lain

### 4.8.1 Analisis Data Deskriptif

Sambil melakukan analisis dan melukiskan hasil yang dapat digeneralisasikan, analisis deskriptif mengkaji atau memahami karakteristik subjek yang diteliti dengan menggunakan data sampel dan populasi sebagaimana adanya (Sugiyono, 2013).

### 4.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan bantuan alat SPSS, regresi linier berganda dapat digunakan untuk memeriksa tingkat beban kerja dan stres di tempat kerja yang menyebabkan masalah.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = koefisien regresi

- X1 =Stress kerja  
X2 =Beban Kerja  
e =eror

#### 4.8.3 Uji Hipotesis

a. Uji Pesial (T)

Uji t, menurut Kuncoro dalam Agusta dan Sutanto (2013), pada dasarnya menggambarkan dengan tepat sejauh mana satu variabel penjelas menjelaskan variabel dependen secara individual.

b. Uji Simultan (F)

Pada prinsipnya uji f menurut Kuncoro dalam Agusta dan Susanto (2013) menguji apakah semua variabel independen dalam model variabel dependen memiliki pengaruh secara bersama-sama.

c. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji determinasi menurut Priyatno dalam Agusta dan Sutanto (2013) digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots X_n$ ) terhadap variabel dependen selama periode tertentu (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Harapan Jaya Multi Bisnis**

PT. Harapan Jaya Multi Bisnis adalah perusahaan manufacture dan Trading Company didirikan di Makassar pada tahun 1996 oleh Ng Swi Piu yang akrab di sapa Pak Apiu mulai membuka usaha kecil-kecilan di sebut ruko kecil di jalan Gunung Bawakaraeng pada tahun 1996 dan memproduksi cat Water Base, pada tahun 2003 Pak Apiu memindahkan tempat produksi ke pergudangan Parangloe dan tetap memproduksi cat Water Base. Usaha yang di rintis ini awalnya memiliki nama Ud. Harapan Jaya Cemical dan mulai melakukan pengembangan diri pada tahun 2005 dengan memproduksi Fiber Glass yang terdiri dari Bak mandi, Tangki Air dan lain-lain. Seiring berjalannya waktu tepat pada tahun 2010 kembali memngembangkan diri dengan memproduksi pipa PVC dan pindah ke gudang baru dengan luas lahan 5250 m<sup>2</sup>.

PT. harapan Jaya Multi Bisnis juga membuka depo di Kendari pada tahun 2011 dengan lahan hampir 2000m<sup>2</sup> serta membuka depo di Palu pada tahun 2013 dengan luas lahan 4000m<sup>2</sup> kemudian pada tahun 2015 memproduksi atap Galvalume.

Pada tahun 2014 PT. harapan Jaya Multi Bisnis sudah mempunyai standar keberterimaan ISO. Pada tahun 2017 PT. Harapan Jaya Multi Bisnis melakukan pengembangan lagi dengan memproduksi Canal C dan Reng

untuk Baja ringan, usaha yang di rintis Pak Piu semakin berkembnag dan pada tahun 2019 Pak Apiu merasa tempat pipa PVC dan Galvalue serta Fiber Glass di pindahkan kekawasan pergudangan Pattene dan di tahun yang sama kembali menambah produk yang yang di produksi dengan memproduksi Hollow dan Wall Angel untuk Flaфон, di tahun 2020 PT. harapan Jaya Multi Bisnis menambah produk dengan memproduksi CNP 125 dan CNP 100, untuk wilayah pemasaran sendiri sudah mencakup area Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT. Harapan Jaya Mulri Bisnis**

##### **a. Visi**

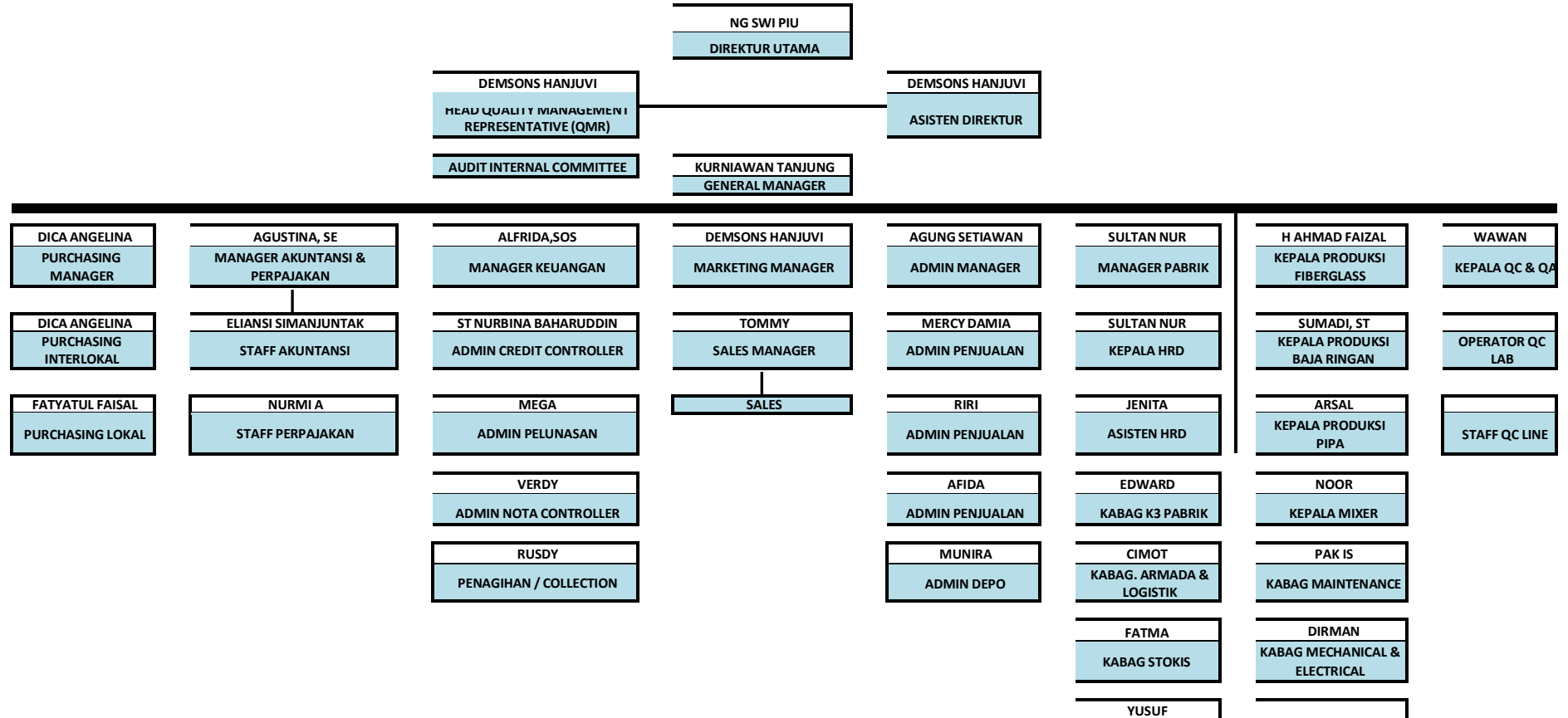
untuk persiapan dan tetap layak dalam pengembangan di seluruh Indonesia Tengah dan Timur sebagai perusahaan manufaktur terkemuka bangsa.

##### **b. Misi**

- 1) Saat ini memproduksi peralatan cepat
- 2) Klasifikasi produk di seluruh Indonesia Tengah dan Timur
- 3) Menghasilkan pelayanan yang profesional, sigap, dan prima dalam setiap inisiatif.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Harapan Jaya Multi Bisnis

**STRUKTUR ORGANISASI PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS**







## 4.2 karakteristik responden

adapun karakteristik responden penelitian sebagai berikut :

### 4.2.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1  
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	40	58%
Perempuan	29	42%
Total	69	100%

Sumber : Microsoft Excel 2023

Tabel 4.1 mengulas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Responden laki-laki sebanyak 40 responden (58%) dibandingkan responden perempuan sebanyak 29 responden (42%).

### 4.2.2 Karakteristik responden masa kerja

Tabel 4.2  
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<10 tahun	31	45%
>10-20 tahun	28	41%
>20 tahun	10	14%
<b>Total</b>	69	100%

Sumber : Output SPSS 22 2022

Tabel 4.2 yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa terdapat 69 responden (100%) dengan mayoritas memiliki masa kerja 10 tahun yang dilambangkan dengan 31 orang (45%), karyawan dengan masa kerja >10-20 tahun dilambangkan dengan 28 orang (41%) dan pegawai dengan masa kerja >20 tahun dilambangkan dengan 10 responden (14%)

### 4.2.3 Karakteristik responden pendidikan terakhir

Tabel 4.3  
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTP/Sederejat	15	22%
SLTA/Sederajat	16	23%
Diploma	9	13%
Sarjana (S1)	20	29%
Sarjana (S2) dan (S3)	9	13%
Total	69	100%

Sumber : Microsoft Excel 2023

Dapat dipastikan, 15 responden (22%) tamat SMP atau sederajat, 16 responden (23%) tamat SMA atau sederajat, 9 responden (13%) tamat S1, dan 9 responden (22%). responden (13% telah memperoleh gelar master atau doktor. Jadi, dapat dikatakan bahwa responden dengan gelar tinggi mewakili banyak responden.

### 4.2.4 Karakteristik Usia Responden

Tabel 4.4  
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia/Umur	Frekuensi	Presentase
<25 tahun	30	43%
25-35 tahun	15	22%
>35-45 tahun	16	23%
>45 tahun	8	12%
<b>Total</b>	69	100%

Sumber : Microsoft Excel 2023

Seperti dapat dilihat, ada 30 responden di bawah usia 25 tahun, 15 orang berusia antara 25 dan 35 tahun, 16 responden berusia antara 35 dan 45 tahun, dan 8 responden dan lebih dari 45 tahun (12%). Jadi, bisa dikatakan peserta yang berusia di bawah 25 tahun merupakan persentase terbesar.

### 4.3 uji instrumen penelitian

#### 4.3.1 uji validasi

Tabel 4.5  
uji validasi Stres Kerja

Variabel	Indikator	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,914	0,1968	Valid
	X1.2	0,854	0,1968	Valid
	X1.3	0,796	0,1968	Valid
	X1.4	0,591	0,1968	Valid
	X1.5	0,881	0,1968	Valid

Sumber : Output SPSS 2023

Seperti yang dapat dinilai, semua poin pernyataan pada variabel stres kerja memiliki nilai r hitung > r tabel sesuai hasil validitas. Sejalan dengan itu, pernyataan tentang stres kerja secara keseluruhan dapat dikatakan benar.

Tabel 4.6  
Hasil uji validasi Variabel Beban Kerja

Variabel	Indikator	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,7890	0,1968	Valid
	X2.2	0,655	0,1968	Valid
	X2.3	0,767	0,1968	Valid
	X2.4	0,772	0,1968	Valid
	X2.5	0,862	0,1968	Valid

Sumber : Output SPSS 2023

Semua poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki r hitung > r tabel, seperti terlihat pada tabel di atas yang menyajikan hasil beban kerja. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua poin pernyataan pada variabel beban kerja adalah benar.

Tabel 4.7  
Uji validasi kinerja karyawan

Variabel	Indikator	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,758	0,1968	Valid
	Y.2	0,764	0,1968	Valid
	Y.3	0,361	0,1968	Valid
	Y.4	0,791	0,1968	Valid
	Y.5	0,881	0,1968	Valid
	Y.6	0,743	0,1968	Valid

Sumber : Output SPSS 2023

#### 4.3.2 Uji Realibilitas

Pengujian nilai Cronbach Alpha setiap variabel penelitian dapat dilakukan sebagai uji reliabilitas.

Tabel 4. 8  
Hasil uji Reabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,867	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,828	Reliabel
Kinerja (Y)	0,821	Reliabel

Sumber : Output SPSS 2023

Variabel stres kerja tampak memiliki nilai manajemen alpha cronbach sebesar 0,867, motivasi intrinsik memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0,828, dan kinerja karyawan memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0,821. Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner reliabel.

#### 4.4 uji asumsi klasik

##### 4.4.1 Uji normalitas

Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , yang berarti tidak ada perbedaan yang patut diperhatikan secara statistik antara data yang diuji dan data normal standar, data tersebut dianggap terdistribusi secara normal. Adapun hasil analisisnya, terutama:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,20618152
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,089
	Negative	-0,067
Test Statistic		0,763
Asymp. Sig. (2-tailed)		,641 <sup>c</sup>

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

Sumber : Output SPSS 2023

Normalitas data hasil percobaan Tabel 4.9 menunjukkan nilai signifikan  $0,641 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal.

a. Uji multikolinieritas

Nilai toleransi untuk masing-masing variabel adalah  $0,634 > 0,01$  yang terlihat dari tabel, dan nilai VIF adalah 1,579. Hari ini menandakan nol multikolinieritas, dan berkaitan dengan semua komponen penelitian.

Tabel 4.10  
Hasil uji multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

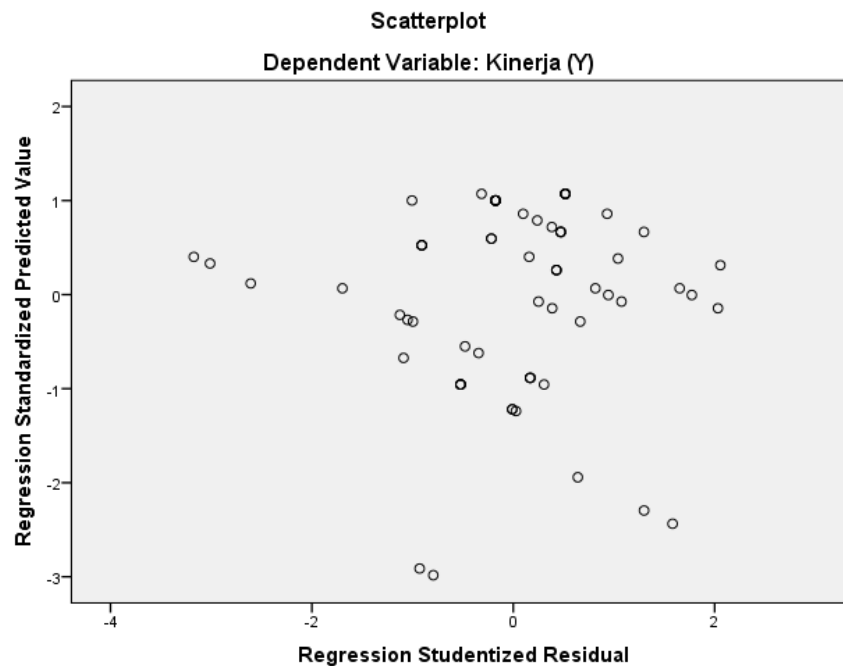
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,642	1,493		3,778	0,000		
	Stres Kerja (X1)	0,784	0,070	0,791	11,167	0,000	0,634	1,579
	Beban Kerja (X2)	0,165	0,079	0,149	2,105	0,039	0,634	1,579

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS 2023

Kita dapat memperkirakan toleransi sebesar  $0,634 > 0,01$  dan nilai VIF sebesar  $1,597$  menggunakan perkembangan informasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak ada variabel yang digunakan menunjukkan multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Hasil uji Heteroskedastisitas  
Sumber : Output SPSS 2023

Tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, oleh karena itu memungkinkan peneliti menggunakannya untuk mengestimasi kinerja berdasarkan masukan dari variabel independen, seperti terlihat pada grafik scatterplot penelitian ini, dan tampak menyebar secara acak dan diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (stres kerja dan beban kerja).

Tabel 4.11  
analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,642	1,493		3,778	0,000
	Stres Kerja (X1)	0,784	0,070	0,791	11,167	0,000
	Beban Kerja (X2)	0,165	0,079	0,149	2,105	0,039

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS 2023

Persamaan berikut dapat dibingkai dan digunakan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel:

$$Y = 5,642 + 0,784 + 0,165 + e$$

Berikut ini adalah arti dari persamaan regresi di atas:

1. Nilai costan sebesar 5,642 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 5,642 pada saat variabel stres kerja dan beban kerja tetap atau dipertahankan sama.
2. Efisiensi karyawan meningkat sebesar 0,784 pada saat variabel Stres Kerja meningkat sebesar 1%.
3. Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,165 pada saat variabel Beban Kerja terus meningkat sebesar 1%.

#### 4.5 Uji Hipotesis

Tabel 4.12  
Tabel Hasil Uji Parsial (t)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,642	1,493		3,778	0,000
	Stres Kerja (X1)	0,784	0,070	0,791	11,167	0,000
	Beban Kerja (X2)	0,165	0,079	0,149	2,105	0,039

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS 2023

Variabel Stres Kerja (X1) menunjukkan nilai hitung lebih besar dari tabel (11,167 > 1,667) atau sig < 0,00 < 0,05) berate variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis

Variabel Bebn Kerja (X2) menunjukkan nilai hitung lebih besar dari tabel (2,105 > 1,667) atau sig (0,039 < 0,05) berarti variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis.

#### 4.5.1 Uji simultan F

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan ) mempengaruhi variabel-variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara variable Stres Kejrja (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil uji F pada tabel berikut:

Tabel 4.13  
Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372,895	2	186,447	124,384	,000 <sup>b</sup>
	Residual	98,931	66	1,499		
	Total	471,826	68			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Sumber : Output SPSS 2023

Hasil perhitungan program SPSS untuk analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa F hitung sebesar 186,447 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 (signifikan), sedangkan F tabel sebesar 2,38. Melihat F hitung lebih besar dari F tabel dan probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05, maka stres kerja dan beban kerja cenderung berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan selama satu periode.



#### 4.5.2 Koefisien Determinasi Uji R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang secara efektif menunjukkan seberapa baik model dapat menjelaskan variabilitas dependen berfungsi untuk menguji model penelitian ini. Ada rentang 0 sampai 1 untuk koefisien determinasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen lebih berkorelasi lebih tinggi dengan Adjusted r<sup>2</sup>-nya.

Tabel 4.14  
koefisien Determinasi R<sup>2</sup>  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 <sup>a</sup>	0,790	0,784	1,224

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (X1)  
Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan tabel dimana R : 0,790 menjelaskan bahwa antara variabel (X1) dan (X2) terdapat korelasi yang sangat kuat dan searah/positif terhadap perubahan variabel (Y) sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu R = 0,889 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap variabel terikat (Y). artinya setiap perubahan (kenaikan) variabel Stres Kerja dan Beban Kerja menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan.

Nilai (r<sup>2</sup>) = 0,790. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan variabel Beban Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 79% dan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan penelitian.

## 4.6 Pembahasan

PT. Harapan Jaya Multi Bisnis adalah perusahaan manufacture dan Trading Company didirikan di Makassar pada tahun 1996 oleh Ng Swi Piu yang akrab di sapa Pak Apiu. Pada tahun 2014 PT. harapan Jaya Multi Bisnis sudah mempunyai standar keberterimaan ISO. Pada tahun 2017 PT. Harapan Jaya Multi Bisnis melakukan pengembangan lagi dengan memproduksi Canal C dan Reng untuk Baja ringan, usaha yang di rintis Pak Piu semakin berkembng dan pada tahun 2019 Pak Apiu merasa tempat pipa PVC dan Galvalue serta Fiber Glass di pindahkan kekawasan pergudangan Pattene dan di tahun yang sama kembali menambah produk yang yang di produksi dengan memproduksi Hollow dan Wall Angel untuk Flafon, di tahun 2020.

Seluruh karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis yang menjadi responden menjadi subjek penelitian ini. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 responden. Berdasarkan karakteristik karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis yang mendominasi responden, jenis kelamin penelitian ini yaitu laki-laki berjumlah 40 orang atau 58%, dan karakteristik responden berdasarkan usia berjumlah 30 orang atau 43% yang didominasi berusia di atas 25 tahun.

### 4.6.1 Pengaruh Stres terhadap kineja karyawan

Pada penelitian ini yakni terdapat pengaruh signifikan dari variabel Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Dari hasil uji t secara parsial diperoleh *Coefficient* Variabel stress kerja dengan nilai perbandingan signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $11,167 > t$  tabel sebesar 1,667, berdasarkan hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka hipotesis  $H_1$  diterima, artinya stres kerja secara positif dan

signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan dilakukan perbaikan lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Roy Pria Abadi Siregar (2018) yang mengatakan bahwa Terdapat pengaruh positif yang berasal dari stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, apabila stres kerja dan beban kerja meningkat maka tingkat dari kinerja yang diberikan karyawan akan mengalami peningkatan

#### **4.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini untuk Beban Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di buktikan dengan hasil uji t/persial dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai perbandingan signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $11,167 > t$  tabel sebesar 1,667, berdasarkan hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka hipotesis  $H_2$  diterima, artinya beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Artinya beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Roy Pria Abadi Siregar (2018) yang mengatakan bahwa Terdapat pengaruh positif yang berasal dari stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, apabila stres kerja dan beban kerja meningkat maka tingkat dari kinerja yang diberikan karyawan akan mengalami peningkatan

#### **4.6.3 Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan dari uji f secara simultan diperoleh nilai signifikansi untuk stress kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $0.00 < 0.05$  dan  $f$  hitung  $186,447 > 2,38$ , dari hasil perbandingan tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara variabel stress kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan. Maka hipotesis  $H_3$  diterima, artinya stress kerja dan beban kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Jaya Multi Bisnis. Artinya dapat dikatakan bahwa dengan adanya stress yang dialami karyawan terhadap pekerjaan dan peningkatan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis diantaranya :

1. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Jaya Multi Bisnis.
2. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Jaya Multi Bisnis.
3. Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Jaya Multi Bisnis.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti ini menulis beberapa saran sebagai berikut :

1. jika dilihat secara simultan variabel stres kerja (x1) dan beban kerja (x2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sebaiknya organisasi melakukan evaluasi terhadap penyebab stres kerja dan beban kerja kepada karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel stres kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pemimpin dapat lebih mengendalikan stres kerja sehingga kinerja karyawan tetap tinggi.

3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel beban kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya organisasi mengevaluasi kembali sistem pembagian kerja sesuai dengan kemampuan dan dibuatkan SOP yang jelas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Sutanto, E.M. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal AGORA, Vol.1, No.3.
- A. T. Hastutiningsih, 2019. Stress acts as a mediator between employee performance and work environment and workload. The papers that were presented at the National Conference on Applied Business.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). *Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, (Online), Vol.2, No.1, (<https://scholar.google.com/scholar?hl/>), diakses 11 Maret 2020).
- Anoraga P. 2001. *Psikologi Kerja*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Aris Kurniawan. 2020. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli*. (Online). (<https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia/>), diakses 12 maret 2020).
- Dhania, D. R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi: PITUTUR, (Online). Vol 1, No.1. (<https://jurnal.umk.ac.id/index.php/PSI/article/viewFile/21/19>), diakses 11 Maret 2020).
- Edy sutrisono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana*.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Juliansyah, noor. 2011. Metode Kajian: Disertasi, Tesis, dan Karya Ilmiah Jakarta: Prenada Media Group Kencana.
- Kreitner dan Kinici. 2005 *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* Jakarta Salemba Empat.s
- Malayu S.P Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.* (Online). (<http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dariabraham-maslow/>), diakses 13 Desember 2011)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung. Penerbit : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. (Online). (<http://www.bkn.go.id>), diakses pada tanggal 15 Maret 2020 ).
- N. Widyastuti (2015) Beban kerja dan stres kerja berdampak pada kinerja

- SKPD di Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal Maksipreneur*: Vol. 4, Nomor 2 Manajemen, Koperasi, dan Kewirausahaan tersedia online di <http://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/101>, yang dapat diakses pada tanggal 11 Maret 2020.
- Nitisemito, Alex. S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta.
- Putri, N. M. S. R., dan A. G. Rahyuda. 2019. Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (12), 7370–7390.
- Putro, B. S. S., & Setiawan, B. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta, (Online)*. (<https://core.ac.uk/download/pdf/148614961.pdf>, diakses 11 maret 2020).
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrover*. Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Organizational Behavior*. 9th edition, Prentice-Hall International.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke12, Jakarta: Salemba Empat.
- S. Harini, N. Kartiwi, and Sudarijati 2018. Workload, Workplace Culture, and Housekeeping Staff Performance 03(10), 15–22, International Journal of Recent Engineering and Management Research (IJLEMR).
- Sanjaya, F. (2012) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosi sebagai Emosi Sebagai Moderating Variable. *Jurnal Economic of Education*, 1(2)
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/R&D)*. cetakan ke-1. Alfabeta:Bandung.
- Sunyoto, Ashar Munandar. 2008. *Organizational and Industrial Psychology Print 1*. College of Indonesia, Jakarta.
- Suryani, Ni Kadek, I. A. P. W. Sugianingrat, dan K. D. I. S. Laksemimi. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Nilacakra.
- Suyadi Prawirosentono.1999. *Manajemen sumber Daya Manusia ( Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE.



Tjiabrata. 2017. Kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja. Ganda Manad, sabar. Jurnal EMBA: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Bisnis Universitas Sam Ratulangi. ISSN 2303-1174.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## Lampiran 1 Biodata Peneliti

**Biodata**

Nama : Dedi Kristian Appulembang  
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 07 Juni 1998  
Tipe Kelamin : Laki-Laki  
Alamat : Jl. Angkasa N0. 6 (Belakang Paldam)  
Telepon : 082154257633  
Alamat Email : [dediappulembang428@gmail.com](mailto:dediappulembang428@gmail.com)



## Riwayat Pendidikan:

Pendidikan Formal : 1. SD Negeri 011 Inpres Nosu  
2. SMP Negeri 1Nosu  
3. SMA Negeri 1 Nosu

Makassar, 11 Maret 2023

Dedi Kristian Appulembang

## A. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

#### PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS MAROS

Kepada Yth: Bapak/Ibu/saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan saya Dedi Kristian Appulembang mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar. Saya saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai "**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARAPAN JAYA MULTI BISNIS MAROS**".

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

### A.1 Identitas Responden

Nama	:	
Jenis Kelamin	:	(....) Laki-laki (....) Perempuan
Usia/Umur	:	(....) <25 tahun (....) 25-35 tahun (....) >35-45 tahun (....) >45 tahun
Pendidikan Terakhir	:	(....) SLTP/Sederajat (....) SLTA/Sederajat (....) Diploma (....) Sarjana (S1) (....) Sarjana (S2) dan (S3)
Masa Kerja	:	(....) <10 tahun (....) >10-20 tahun (....) >20 tahun

#### Petunjuk Pengisian

- Kuesioner ditujukan untuk Karyawan PT. Harapan Jaya Multi Bisnis
- Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
- Berilah tanda  $\surd$  pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
- Pilihan Jawaban yaitu :
  - Sangat Tidak Setuju Sekali (STSS)
  - Sangat Tidak Setuju (STS)
  - Tidak Setuju (TS)
  - Setuju (S)
  - Sangat Setuju (SS)
  - Sangat Setuju Sekali (SSS)

### A.2 Variabel Steres Kerja

NO	PERTANYAAN STRES KERJA (X1)	SS	S	N	TS	STS
1	Di kantor saya, posisi yang saya ambil sering bertentangan satu sama lain.					
2	Pekerjaan yang saya lakukan berbahaya.					
3	Saya memikul banyak tanggung jawab di tempat kerja, dan mengikuti banyak peraturan memberi banyak tekanan pada saya.					
4	Pekerjaan saya membutuhkan fokus yang intens					
5	Di kantor saya, posisi yang saya ambil sering bertentangan satu sama lain.					

### A.3 Vareabel Beban Kerja

NO	PERTANYAAN BEBAN KERJA (X2)	SS	S	N	TS	STS
1	Setiap hari saya memiliki banyak pekerjaan mendesak untuk diselesaikan.					
2	Saya sering menerima tugas yang sifatnya mendadak dan disajikan dalam waktu yang terbatas, dan saya berhasil mengerjakan tugas yang cukup					

	menantang.					
3	Saya bekerja selama istirahat juga.					
4	Beban kerja saya sehari-hari sesuai dengan persyaratan bidang pekerjaan saya.					
5	Setiap hari saya memiliki banyak pekerjaan mendesak untuk diselesaikan.					

#### A.4 Variabel Kinerja

NO	PERTANYAAN KINERJA (Y)	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat.					
2	Pekerjaan yang saya lakukan berbahaya.					
3	Saya terampil, produktif, dan tepat dalam pekerjaan saya.					
4	Jumlah waktu yang dialokasikan untuk penyelesaian tugas sesuai dengan keterampilan saya.					
5	Untuk melakukan tugas saya sesuai jadwal, saya sering memberikan waktu ekstra.					

6	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan.					
---	---	--	--	--	--	--



### B. Hasil Pembagian Kuosioner

N	KINERJA (Y)						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	5	4	5	5	5	28
2	5	4	5	4	5	4	27
3	3	4	4	5	3	5	24
4	5	5	4	5	5	5	29
5	5	4	5	5	5	5	29
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	4	4	3	3	23
8	5	5	4	5	5	5	29
9	5	4	4	4	5	5	27
10	4	4	4	4	4	5	25
11	5	4	5	5	5	5	29
12	4	4	5	4	4	4	25
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	4	4	5	5	5	28
15	5	4	5	4	5	5	28
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	4	29
18	4	5	5	5	4	5	28
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	4	5	5	5	29
21	3	3	4	3	3	3	19
22	4	4	5	4	4	4	25
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	5	3	4	4	24
25	4	4	5	4	4	4	25
26	5	5	4	5	5	5	29
27	5	4	5	4	5	4	27
28	3	4	4	5	3	5	24

29	5	5	4	5	5	5	29
30	5	4	5	5	5	5	29
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	4	4	3	3	23
33	5	5	4	5	5	5	29
34	5	4	4	4	5	5	27
35	4	4	4	4	4	5	25
36	5	4	5	5	5	5	29
37	4	4	5	4	4	4	25
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	4	4	5	5	5	28
40	5	4	5	4	5	5	28
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	5	4	29
43	4	5	5	5	4	5	28
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	4	5	5	5	29
46	3	3	4	3	3	3	19
47	4	4	5	4	4	4	25
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	4	5	3	4	4	24
50	4	4	5	4	4	4	25
51	5	5	4	5	5	5	29
52	5	4	5	4	5	4	27
53	3	4	4	5	3	5	24
54	5	5	4	5	5	5	29
55	5	4	5	5	5	5	29
56	4	4	4	4	4	4	24
57	5	4	4	4	3	3	23
58	5	5	4	5	5	5	29
59	5	4	4	4	5	5	27

60	4	4	4	4	4	5	25
61	5	4	5	5	5	5	29
62	4	4	5	4	4	4	25
63	4	4	4	4	4	4	24
64	5	4	4	5	5	5	28
65	5	4	5	4	5	5	28
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	5	5	5	4	29
68	4	5	5	5	4	5	28
69	5	5	5	5	5	5	30

N	STRES KERJA (X1)					TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	5	5	4	22
3	5	5	3	5	5	23
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	5	24
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	4	3	16
8	5	5	5	5	5	25
9	5	4	5	5	5	24
10	5	4	4	4	5	22
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	4	4	23
15	5	4	5	4	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	5	4	4	22
18	5	5	4	3	5	22
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	4	5	3	20
23	5	5	5	4	5	24
24	4	3	4	4	4	19
25	4	4	4	5	4	21
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	5	5	4	22
28	5	5	3	5	5	23
29	5	5	5	5	4	24
30	5	5	5	4	5	24
31	4	4	4	4	4	20
32	3	3	3	4	3	16
33	5	5	5	5	5	25
34	5	4	5	5	5	24

35	5	4	4	4	5	22
36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	5	4	5	24
40	5	4	5	4	5	23
41	5	5	5	5	5	25
42	4	5	5	4	4	22
43	5	5	4	3	5	22
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	3	3	3	3	3	15
47	4	4	4	5	4	21
48	5	5	5	4	5	24
49	4	3	4	4	4	19
50	4	4	4	5	4	21
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	5	5	4	22
53	5	5	3	5	5	23
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	4	5	24
56	4	4	4	4	4	20
57	3	3	3	4	3	16
58	5	5	5	5	5	25
59	5	4	5	5	5	24
60	5	4	4	4	5	22
61	5	5	5	5	5	25
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	5	4	5	24
65	5	4	5	4	5	23
66	5	5	5	5	5	25
67	4	5	5	4	4	22
68	5	5	4	3	5	22
69	5	5	5	5	5	25

N	BEBAN KERJA(X2)					TOTAL
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X5.5	
1	5	4	5	5	5	24
2	4	5	4	5	4	22
3	4	4	5	3	5	21
4	5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	5	5	24
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	3	3	18
8	5	4	5	5	5	24
9	4	4	4	5	5	22
10	4	4	4	4	5	21
11	4	5	5	5	5	24
12	4	5	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	5	5	23
15	4	5	4	5	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	4	24
18	5	5	5	4	5	24
19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	5	5	5	24
21	3	4	3	3	3	16
22	4	5	4	4	4	21
23	4	3	4	4	4	19
24	4	4	4	5	4	21
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	5	5	4	22
27	5	5	3	5	5	23
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	4	5	24
30	4	4	4	4	4	20
31	3	3	3	4	3	16
32	5	5	5	5	5	25
33	5	4	5	5	5	24
34	5	4	4	4	5	22

35	5	5	5	5	5	25
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	4	5	24
39	5	4	5	4	5	23
40	5	5	5	5	5	25
41	4	5	5	4	4	22
42	5	5	4	3	5	22
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	3	3	3	3	3	15
47	3	5	4	4	4	20
48	5	4	5	5	5	24
49	5	4	4	4	4	21
50	4	5	4	4	4	21
51	4	4	5	4	4	21
52	5	3	4	4	4	20
53	5	5	4	5	5	24
54	5	5	4	5	5	24
55	5	4	5	5	5	24
56	4	4	4	4	4	20
57	5	4	4	4	3	20
58	5	5	4	5	5	24
59	5	4	4	4	5	22
60	4	4	4	4	4	20
61	5	4	5	5	5	24
62	4	4	5	4	4	21
63	4	4	4	4	4	20
64	5	4	4	5	5	23
65	5	4	5	4	5	23
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	4	5	5	5	4	23
69	5	5	5	5	5	25

### C. Uji Validitas

Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	,465**	0,196	,432**	,794**	,318**	,758**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,107	0,000	0,000	0,008	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y.2	Pearson Correlation	,465**	1	0,128	,725**	,527**	,495**	,764**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,295	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y.3	Pearson Correlation	0,196	0,128	1	0,060	,283*	0,034	,361**
	Sig. (2-tailed)	0,107	0,295		0,622	0,018	0,784	0,002
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y.4	Pearson Correlation	,432**	,725**	0,060	1	,508**	,682**	,791**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,622		0,000	0,000	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y.5	Pearson Correlation	,794**	,527**	,283*	,508**	1	,613**	,881**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,018	0,000		0,000	0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Y.6	Pearson Correlation	,318**	,495**	0,034	,682**	,613**	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,784	0,000	0,000		0,000
	N	69	69	69	69	69	69	69
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,758**	,764**	,361**	,791**	,881**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	
	N	69	69	69	69	69	69	69

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

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



		Correlations					Stres Kerja (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	,776**	,613**	,357**	,950**	,914**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,003	0,000	0,000
	N	69	69	69	69	69	69
X1.2	Pearson Correlation	,776**	1	,596**	,342**	,724**	,854**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,004	0,000	0,000
	N	69	69	69	69	69	69
X1.3	Pearson Correlation	,613**	,596**	1	,404**	,571**	,796**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,001	0,000	0,000
	N	69	69	69	69	69	69
X1.4	Pearson Correlation	,357**	,342**	,404**	1	,315**	,591**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,004	0,001		0,008	0,000
	N	69	69	69	69	69	69
X1.5	Pearson Correlation	,950**	,724**	,571**	,315**	1	,881**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,008		0,000
	N	69	69	69	69	69	69
Stres Kerja (X1)	Pearson Correlation	,914**	,854**	,796**	,591**	,881**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	69	69	69	69	69	69

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

		Correlations					Beban Kerja (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	,329**	,525**	,487**	,697**	,789**
	Sig. (2-tailed)		0,006	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.2	Pearson Correlation	,329**	1	,362**	,403**	,440**	,655**
	Sig. (2-tailed)	0,006		0,002	0,001	0,000	0,000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.3	Pearson Correlation	,525**	,362**	1	,484**	,585**	,767**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002		0,000	0,000	0,000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.4	Pearson Correlation	,487**	,403**	,484**	1	,583**	,772**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000
	N	69	69	69	69	69	69
X2.5	Pearson Correlation	,697**	,440**	,585**	,583**	1	,862**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	69	69	69	69	69	69
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation	,789**	,655**	,767**	,772**	,862**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	69	69	69	69	69	69

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

#### D. Uji Reabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,821	6

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,867	5

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,828	5

#### E. Uji Asumsi Klasik

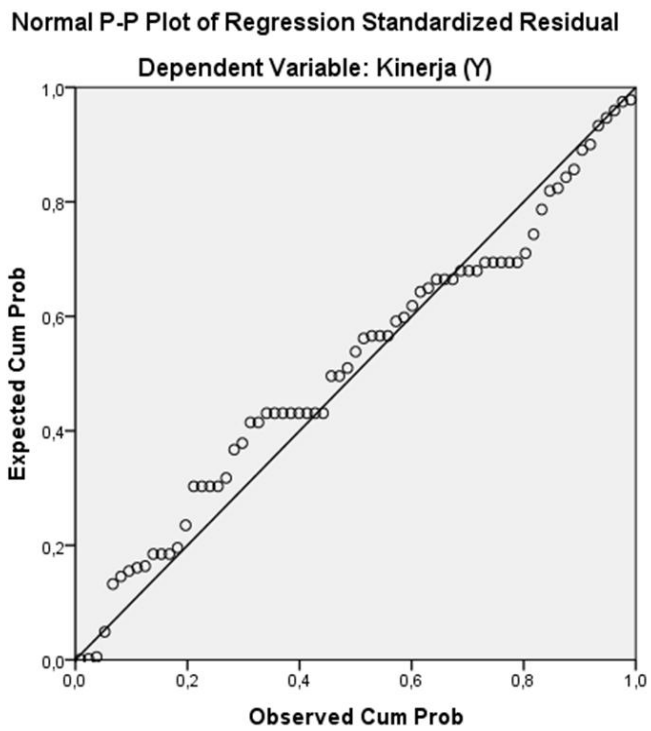
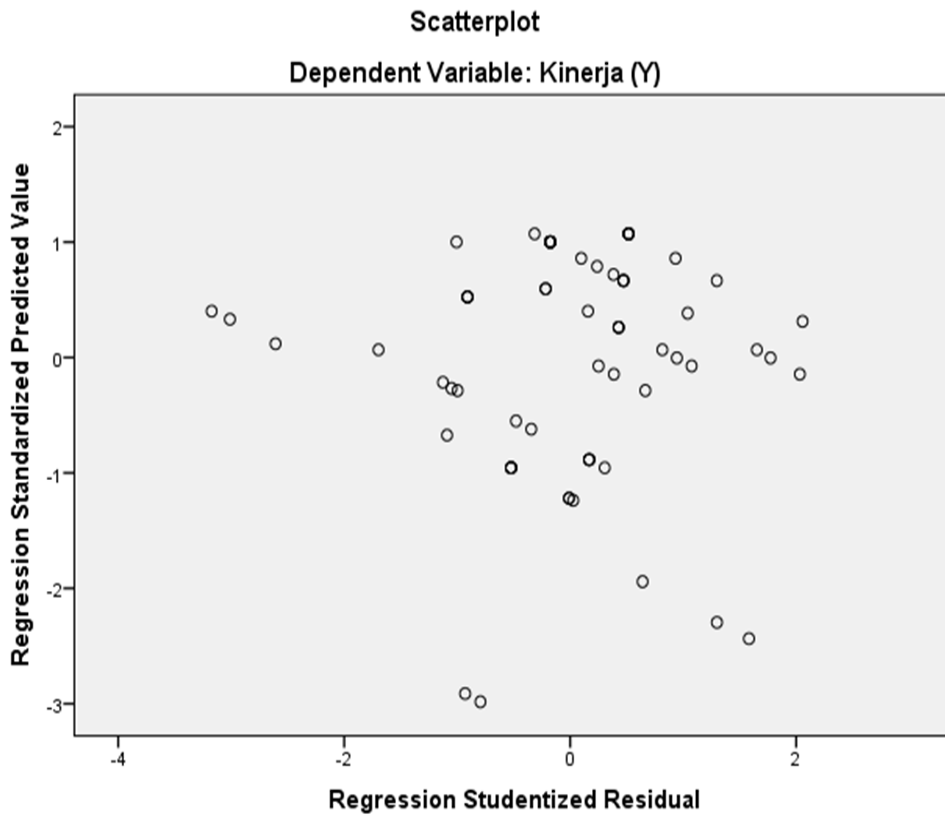
##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,20618152
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,089
	Negative	-0,067
Test Statistic		0,763
Asymp. Sig. (2-tailed)		,641 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



### F. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,642	1,493		3,778	0,000
	Stres Kerja (X1)	0,784	0,070	0,791	11,167	0,000
	Beban Kerja (X2)	0,165	0,079	0,149	2,105	0,039

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372,895	2	186,447	124,384	,000 <sup>b</sup>
	Residual	98,931	66	1,499		
	Total	471,826	68			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 <sup>a</sup>	0,790	0,784	1,224

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

## G. Dokumentasi



