

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA  
MULIA KENCANA**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

**NAMA : ANDHIKA PRADHANA**  
**NPM : 1805160464**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 25 Juli 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : ANDHIKA PRADHANA  
N P M : 1805160464  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEJAHTERA MULIA KENCANA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDIN HASIBUAN, S.E., M.Si)

(RINI ASTUTI, S.E., M.M)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA)

(Asoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

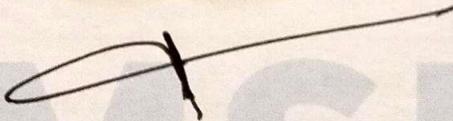
Tugas Akhir ini disusun oleh:

NAMA : ANDHIKA PRADHANA  
N.P.M : 1805160464  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEJAHTERA MULIA KENCANA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Tugas Akhir.

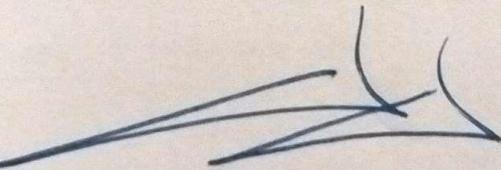
Medan, Juni 2025

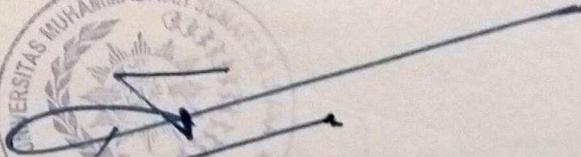
Pembimbing Skripsi

  
WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

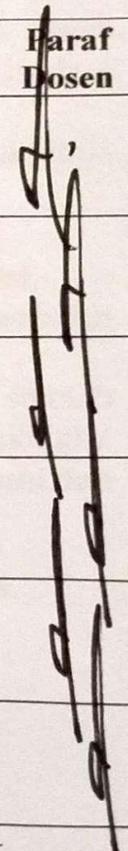
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Lengkap : ANDHIKA PRADHANA  
N.P.M : 1805160464  
Dosen Pembimbing: WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA MULIA KENCANA

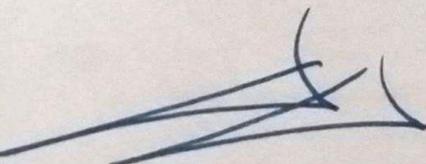
Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Haraf Dosen
BAB 1	FOKUSKAN FENOMENA DGN VARIABEL YANG DITELITI ABSTRAK.		
BAB 2	TEORI-TEORI DITAMBAHKAN MIN LIMA TEORI.		
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DIJELASKAN MASING" VARIABEL.		
BAB 4	HASIL PENELITIAN.		
BAB 5	BUNTA KESIMPULAN & KETERBA TASKAN PENELITIAN.		
Daftar Pustaka	BUAT KE DALAM APLIKASI MENDELEY.		
Persetujuan Sidang Meha Hijau	ACC SIDANG MEJA HIJAU	25 25 06	

Medan,

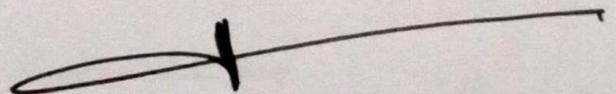
2025

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)



(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Andhika Pradhana  
NPM : 1805160464  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sejahtera Mulia Kencana  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2025  
Pembuat Pernyataan



**Andhika Pradhana**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA MULIA KENCANA**

**ANDHIKA PRADHANA**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Sejahtera Mulia Kencana baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana. Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenuh berjumlah 86 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan stres kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SEJAHTERA MULIA KENCANA***

**ANDHIKA PRADHANA**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

*The purpose of this study is to determine and analyze the effect of work stress, workload on employee performance at PT Sejahtera Mulia Kencana both partially and simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT Sejahtera Mulia Kencana. The sample in this study used saturated totaling 86 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observations, and questionnaires. The data analysis technique in this study used Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t-Test and F-Test), and Determination Coefficient. Data processing in this study used SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously work stress, workload have a significant effect on employee performance at PT Sejahtera Mulia Kencana*

**Keywords:** *Work Stress, Workload, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamina puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Mulia Kencana”**.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Ayahanda Rusli, S.Sos.,M.A.P Ibunda Esnawati Pasaribu tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Tugas akhir ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, SE., M.Si selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Bapak Muslih, SE., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada

peneliti, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Tugas akhir ini.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Tugas akhir ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Tugas akhir yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, Juni 2025

Penulis

**ANDHIKA PRADHANA**  
**NPM:1805160464**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
 <b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teoritis .....	7
2.1.1 Kinerja .....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	7
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	8
2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	13
2.1.2 Stres Kerja .....	14
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja .....	14
2.1.2.2 Sumber Sumber Stres Kerja.....	15
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	16
2.1.2.4 Indikator Stres Kerja.....	16
2.1.3 Beban Kerja .....	17
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja .....	17
2.1.3.2 Manfaat Beban Kerja .....	19
2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja ...	19
2.1.3.4 Indikator Beban Kerja.....	20
2.2 Kerangka Konseptual .....	22
2.3 Hipotesis .....	25

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Defenisi Operasional Variabel .....	27
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.4 Populasi dan Sampel .....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6 Teknik Analisis Data.....	34

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

4.1 Deskripsi Data .....	40
4.2 Analisis Data .....	45
4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	45
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	48
4.2.3 Pengujian Hipotesis .....	49
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	52
4.2.5 Pembahasan .....	52

### **BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	57
5.2 Saran.....	57
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	57

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai .....	28
Tabel 3.2 Indikator Stres Kerja .....	28
Tabel 3.3 Indikator Beban Kerja .....	29
Tabel 3.4 Skedul Rencana Penelitian .....	29
Tabel 3.5 Data Karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana.....	30
Tabel 3.6 Skala Likert .....	31
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	32
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1) .....	32
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2) .....	32
Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas .....	34
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	40
Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1) .....	41
Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2) .....	43
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolonieritas .....	47
Tabel 4.6 Hasil Regresi Linier Berganda .....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji T.....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji F.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	52

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	22
Gambar 2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	23
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....	25
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	37
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesisi Uji F.....	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	48

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta dapat mengelola sumber – sumber daya manusia dan faktor – faktor produksinya secara efektif dan efisiensi melalui penggunaan sumber daya manusia. Setiap usaha tidak mungkin dapat lepas dari manusia, karena manusialah yang mengelolanya. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (Setiyani, 2015).

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2013)

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen, 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Massie, Areros, & Rumawas, 2018).

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil kinerjanya lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan organisasi (Dwi, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) (Bulolo, Dakhi, & Zalogo, 2021) (Yudi, Radiman, Tuhti, & Jufrizen, 2020) (Farisi & Utari, 2020) (Handayani & Daulay, 2021) menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Saefullah, Listiawati, & Amalia, 2017)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018)

Menurut (Dwi, 2020) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan positif antara beban kerja dengan kinerja, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.

PT. Sejahtera Mulia Kencana adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat panen sawit dimulai pada tahun 2019 sampai sekarang. PT. Sejahtera Mulia Kencana didirikan pada tanggal 1 Februari 2019 di Kota Medan Sumatera Utara, dengan pendiri 3 (tiga orang), dimana 2 orang memiliki pengalaman sebagai pemasaran alat panen sawit pada perusahaan perkebunan, sedangkan 1 orang lagi memiliki pengalaman dalam bidang keuangan. Kantor pusatnya di daerah Medan dan mempunyai pabrik di daerah Tandem dan memproduksi alat-alat panen untuk keperluan pertanian dan perkebunan yang sebagian besar dikhususkan untuk perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan karena adanya peluang dari meningkatnya permintaan pemenuhan perkebunan kelapa sawit, yang disebabkan peningkatan perluasan lahan kelapa sawit.

Berdasarkan observasi awal, yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan dimana dimana penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu pada kinerja karyawan, dimana masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Permasalahan terkait stres kerja dan beban kerja dapat dilihat dari pendistribusian pekerjaan yang diterima sebagian karyawan melebihi standart pekerjaannya. Hal ini menimbulkan stres kerja emosi yang kurang stabil.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk

melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Mulia Kencana”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
2. Sebagian karyawan mengalami stres kerja dikarenakan pendistribusian pekerjaan melebihi standart kerja
3. Adanya dua pekerjaan dalam satu waktu yang bersamaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT Sejahtera Mulia Kencana maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Mulia Kencana?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Mulia Kencana?
3. Apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Mulia Kencana?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Mulia Kencana
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Mulia Kencana
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Mulia Kencana

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Sejahtera Mulia Kencana dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT Sejahtera Mulia Kencana

## **BAB 2**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2020) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2021) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad, Nadeholi, & Parivash, 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja

3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian karyawan
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

#### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2022a) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

#### 3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

#### 9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

#### 10. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Lingkungan Kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

##### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2020) menyatakan yaitu :

##### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

##### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

##### 3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

##### 4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu karyawan tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut

## **2.1.2 Stres Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Menurut (Handoko, 2015) menyatakan: “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.”

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa “ stress kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-maraha, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.”

### **2.1.2.2 Sumber-Sumber Stres Kerja**

Kondisi-kondisi yang cenderung yang menyebabkan stress disebut *stressor*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi *stressor*.

Penyebab stres dapat berasal dari pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*) (Davis, Keith, & Newstrom, 2017) mengemukakan sumber-sumber stres kerja yaitu:

1. Dari pekerjaan (*On the Job*)
2. Dari luar pekerjaan (*Off the Job*)

Selanjutnya (Hasibuan, 2016) menyebutkan yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

### **2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Faktor stres kerja merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Pada dasarnya faktor – faktor penyebab stres kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya.

Menurut (Robbins, 2022b) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, yaitu:

1. Faktor Lingkungan
2. Faktor Organisasi
3. Faktor Individual

Selanjutnya menurut (Gibson & Mitchell, 2011), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stressor*) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

### **2.1.2.4 Indikator Stres Kerja**

Menurut (Handoko, 2015) adapun indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisor yang kurang pandai
4. Iklim kerja yang kurang baik
5. Wewenang dan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggung jawab
6. Ketidakjelasan peran
7. Frustrasi
8. Konflik peran
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perubahan

Sedangkan menurut menurut (Rivai, 2016) menyatakan bahwa indikator-indikator dari stress kerja adalah :

1. Fisik.
2. Emosional.
3. Intelektual.
4. Interpersonal.

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Selanjutnya berdasarkan Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan Menurut (Moekijat, 2021) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Pengertian beban kerja menurut pandangan peneliti bisa dijelaskan sebagai berikut: Beban kerja adalah jumlah tanggung jawab, tugas, atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang memengaruhi kondisi fisik, mental, dan emosional individu. Beban kerja bukan hanya soal banyaknya pekerjaan, tetapi juga soal bagaimana kemampuan seseorang dalam

mengelola waktu, tekanan, dan energi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut secara efektif dan seimbang.

### **2.1.3.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja**

Menurut (Muskamal, 2020) Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Penataan/penyempurnan struktur pekerjaan organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan system sistem dan produk kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan,
6. Penyusunan daftar susunan karyawan atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. (Cain, 2017) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuilifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

### **2.1.3.3 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Tarwaka, 2014) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luartubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itusendiri, organisasi dan lingkungan kerja.

2. Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Selanjutnya menurut (Hart & Staveland, 2015) menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

#### **2.1.2.4 Indikator Beban kerja**

Menurut (Tarwaka, 2014) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Sedangkan menurut (Alamsyah, 2022) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

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

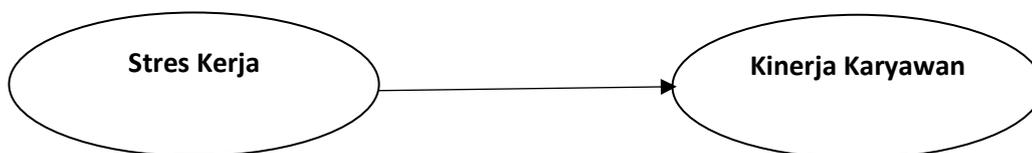
## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2022) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah didetugas akhirkan

### 2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan dalam bekerja

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) (Buulolo et al., 2021) (Yudi et al., 2020) (Farisi & Utari, 2020) (Handayani & Daulay, 2021) menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



**Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Taurisa & Ratnawati, 2015).

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwi, 2020) dan (Rolos et al., 2018) (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022) (Neksen, Wadud, & Handayani, 2021) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan

dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

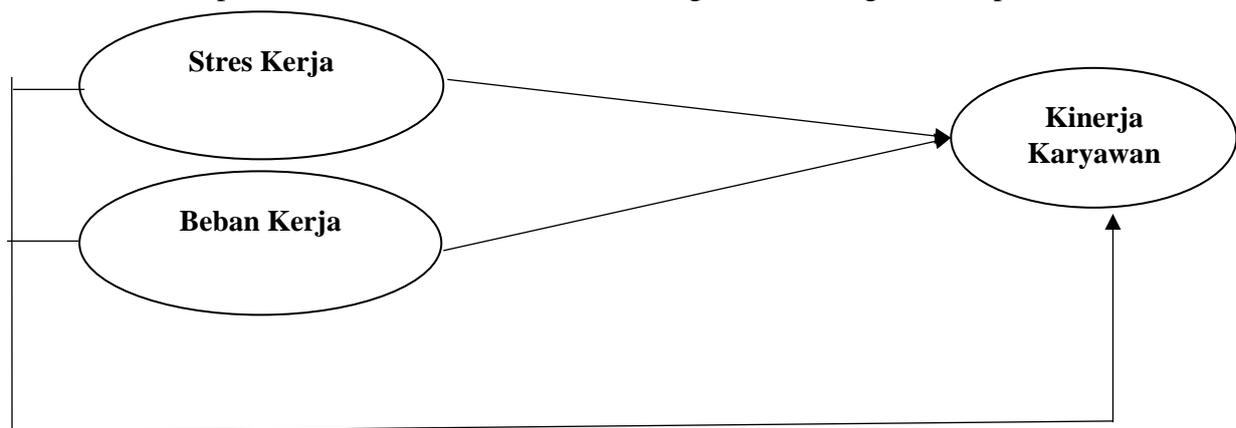
Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan dalam bekerja

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Natara, Dedi, & Sabarofek, 2018) (Hermawati & Syofian, 2021) (Rohman & Ichsan, 2021) menyatakan beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### **2.3 Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2022), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sejahtera Mulia Kencana
2. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sejahtera Mulia Kencana
3. Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sejahtera Mulia Kencana

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (Stres kerja X1) variabel (beban kerja X2) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Defisini Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

## 1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

**Sumber:** (Mangkunegara, 2020)

## 2. Stres Kerja (X1)

Suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya

**Tabel 3.2 Indikator Stres Kerja**

No	Indikator
1	Fisik
2	Emosional
3	Intelektual
4	Interpersonal

**Sumber:** (Mangkunegara, 2020)

## 3. Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur beban kerja menurut adalah:

**Tabel 3.3 Indikator Beban Kerja**

No	Indikator
1	Target yang harus dicapai
2	Kondisi Pekerjaan
3	Penggunaan waktu kerja
4	Standar Pekerjaan

**Sumber:** (Alamsyah, 2012)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sejahtera Mulia Kencana yang beralamat pada Jl Setia Budi Ps II, Ruko Ambassador No 1 Medan

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Maret 2025 sampai Juli 2025. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Skedul Rencana Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Riset awal					■	■	■	■												
3	Pembuatan tugas akhir									■	■	■	■								
4	Bimbingan Tugas akhir													■	■	■	■				
5	Seminar Tugas akhir																	■			
6	Riset																		■		
7	Penyusunan Tugas akhir																			■	■
8	Bimbingan Sekripsi																				■
9	Sidang Meja Hijau																				■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 86 karyawan.

**Tabel 3.5 Data Karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Keuangan	35 Orang
Pemasaran	13 Orang
Administrasi	38 Orang
Total	86 Orang

Sumber: PT Sejahtera Mulia Kencana (2025)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuesioner merupakan

pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh karyawan PT. Sejahtera Mulia Kencana

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

**Tabel 3.6 Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber:** (Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di PT. Sejahtera Mulia Kencana. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realilibilias.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sejahtera Mulia Kencana. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan  
 $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X  
 $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel Y  
 $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X  
 $(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y  
 $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya ( $r$ )  $\geq r$  tabel atau nilai probabilitas  $\text{sig} < 0,05$ .
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi ( $r$ )  $\leq r$  tabel atau nilai probabilitas  $\text{sig} > 0,05$

**Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1	0.627 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.616 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.750 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.735 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.628 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.620 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.697 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.511 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2025)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

**Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Stres Kerja (X1)	X1	0.759 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.737 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.706 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.662 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.501 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.422 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.571 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.510 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2025)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

**Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Beban Kerja (X2)	X1	0.685 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.722 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.832 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.767 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.651 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.469 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.546 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.483 > 0,231	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25(2025)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid.

Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varians butir

$\sigma^2$  = Varians Total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

**Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.797	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X1)	0.763		Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.801		Reliabel

Sumber: SPSS Versi 25(2025)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu.

Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

### 3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Stres kerja

X2 = Beban Kerja

$\beta_1, \beta_2$  = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima.

### 3.6.2 Uji Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai

probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ ). (Juliandi et al., 2015).

## 2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015).. Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

## 3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2022)

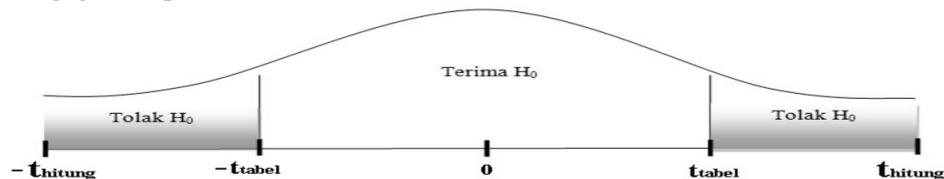
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



**Gambar 3.1**

#### **Kriteria Pengujian Hipotesis uji T**

Bentuk pengujian sebagai berikut:

- 1)  $H_0: r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

## 2. Uji Simultan (UjiF)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2022)

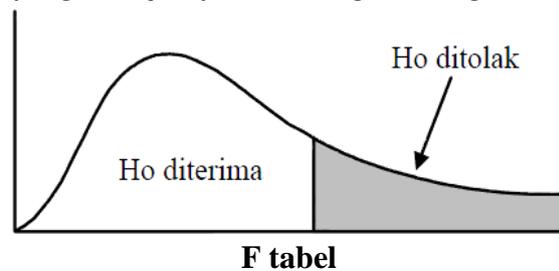
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



**Gambar 3.2**

**Kriteria Pengujian Hipotesis uji F**

Bentuk pengujiannya adalah:

- 1)  $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- 2)  $H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh variabel x dengan variabel y

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

### 3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada

pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Juliandi et al., 2015)

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel stres kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel beban kerja (X2), 12 pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 86 orang karyawan.

##### 4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 86 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.1 Deskriptif Responden**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	52	60.47
Wanita	34	39.53
<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100</b>
<b>Jenjang Pendidikan :</b>		
S2	9	10.47
S1	49	56.98
D3	3	3.49
SMA	25	29.47
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data Diolah (2025)**

Dari tabel 4.1 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu pria 52 responden (60.47%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 49 responden (56.98%). Hal ini

menunjukkan bahwa responden sudah memiliki jenjang pendidikan dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas

#### 4.1.3 Jawaban Responden

##### 4.1.3.1 Stres Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1)**

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	18.6%	45	52.3%	18	20.9%	7	8.1%	0	0%	86	100%
2	13	15.1%	55	64.0%	12	14.0%	6	7.0%	0	0%	86	100%
3	15	17.4%	52	60.5%	15	17.4%	4	4.7%	0	0%	86	100%
4	19	22.1%	59	68.6%	5	5.8%	3	3.5%	0	0%	86	100%
5	14	16.3%	48	55.8%	22	22.5%	2	2.3%	0	0%	86	100%
6	16	18.6%	62	72.1%	7	8.1%	1	1.2%	0	0%	86	100%
7	19	22.1%	49	57.0%	12	14.0%	6	7.0%	0	0%	86	100%
8	21	24.4%	54	62.8%	8	9.3%	3	3.5%	0	0%	86	100%

**Sumber : Data Diolah 2025**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Akhir akhir ini saya sering merasa pusing ketika bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 45 Orang dengan persentasi 52.3%
2. Jawaban responden tentang kerap mengalami mual tanpa sebab yang jelas ketika bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju sebanyak 55 Orang dengan persentasi 64.0%.
3. Jawaban responden tentang Akhir akhir ini saya mudah marah tanpa sebab yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 52 Orang dengan persentasi 60.5%

4. Jawaban responden tentang Akhir akhir ini saya menjadi mudah tersinggung, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 59 Orang dengan persentasi 68.6%
5. Jawaban responden tentang merasa kurang memahami pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 48 Orang dengan persentasi 55.8%
6. Jawaban responden tentang memiliki pengetahuan yang kurang memadai atas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 62 Orang dengan persentasi 72.1%
7. Jawaban responden tentang Akhir akhir ini saya lebih banyak menutup diri, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 49 Orang dengan persentasi 57.0%
8. Jawaban responden tentang Akhir akhir ini saya susah untuk berinteraksi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 54 Orang dengan persentasi 62.8%

#### **4.1.3.2 Beban Kerja (X2)**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)**

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	20.9%	42	48.8%	17	19.8%	9	10.5%	0	0%	86	100%
2	14	16.3%	52	60.5%	11	12.8%	9	10.5%	0	0%	86	100%
3	15	17.4%	56	65.1%	9	10.5%	6	7.0%	0	0%	86	100%
4	10	11.6%	58	67.4%	14	16.3%	4	4.7%	0	0%	86	100%
5	11	12.8%	59	68.6%	12	14.0%	4	4.7%	0	0%	86	100%
6	12	14.0%	64	74.4%	4	4.7%	6	7.0%	0	0%	86	100%
7	23	26.7%	51	59.3%	8	9.3%	4	4.7%	0	0%	86	100%
8	25	29.1%	58	67.4%	1	1.2%	2	2.3%	0	0%	86	100%

**Sumber : Data Diolah 2025**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentasi 48.8%
2. Jawaban responden tentang Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 52 Orang dengan persentasi 60.5%.
3. Jawaban responden tentang mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 56 Orang dengan persentasi 65.1%
4. Jawaban responden tentang ditempatkan sesuai dengan keahlian saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 58 Orang dengan persentasi 67.4%
5. Jawaban responden tentang Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 59 Orang dengan persentasi 68.6%

6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 64 Orang dengan persentasi 74.4%
7. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 51 Orang dengan persentasi 59.3%
8. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan job desk yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 58 Orang dengan persentasi 67.4%

#### 4.1.3.3 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	23.3%	46	53.5%	15	17.4%	5	5.8%	0	0%	86	100%
2	10	11.6%	56	65.1%	12	14.0%	8	9.3%	0	0%	86	100%
3	17	19.8%	50	58.1%	15	17.4%	4	4.7%	0	0%	86	100%
4	12	14.0%	61	70.9%	10	11.6%	3	3.5%	0	0%	86	100%
5	14	16.3%	52	60.5%	16	18.6%	4	4.7%	0	0%	86	100%
6	16	18.6%	67	77.9%	1	1.2%	2	2.3%	0	0%	86	100%
7	15	17.4%	55	64.0%	8	9.3%	8	9.3%	0	0%	86	100%
8	16	18.6%	50	58.1%	16	18.6%	4	4.7%	0	0%	86	100%

**Sumber : Data Diolah 2025**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 46 Orang dengan persentasi 53.5%

2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju sebanyak 56 Orang dengan persentasi 65.1%.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 50 Orang dengan persentasi 58.1%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 61 Orang dengan persentasi 70.9%
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 52 Orang dengan persentasi 60.5%
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 67 Orang dengan persentasi 77.9%
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 55 Orang dengan persentasi 64.0%
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 50 Orang dengan persentasi 58.1%

## **4.2 Analisis Data**

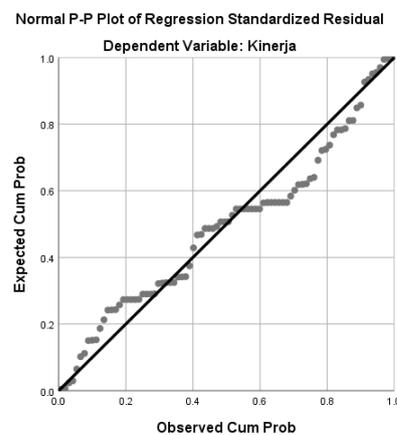
### **4.2.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini

dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

#### 4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

#### 4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi

antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

**Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.663	1.509
	Beban Kerja	.663	1.509

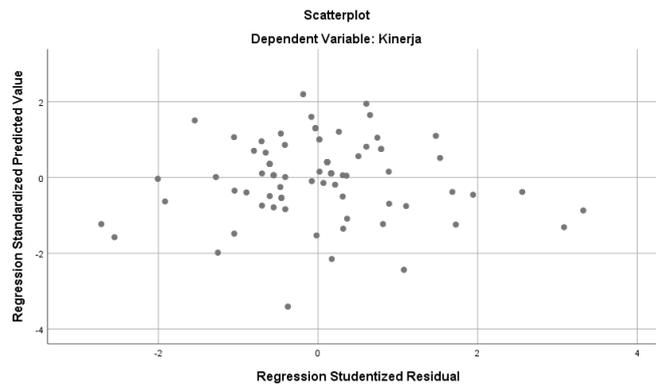
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel stres kerja dan beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.663;  $0,663 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar 1.509;  $1,509 < 10$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

#### 4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00  
**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

#### 4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, dan satu variabel dependen yaitu.

**Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.010	1.236		-1.627	.108
	Stres Kerja	.889	.044	.841	20.243	.000
	Beban Kerja	.168	.041	.171	4.125	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -2.010
2. Stres Kerja = 0.889
3. Beban Kerja = 0.168

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -2.010 + 0.889_1 + 0.168_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -2.010 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen stres kerja, beban kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -2.010
2. Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0.889 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel stres kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 88.9% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0.168 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel beban kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 16.8% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.8 Hasil Uji

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.010	1.236		-1.627	.108
	Stres Kerja	.889	.044	.841	20.243	.000
	Beban Kerja	.168	.041	.171	4.125	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 86 - 3 = 83$  adalah 1.989  $t_{hitung} = 20.243$  dan  $t_{tabel} = 1.989$

$H_0$  diterima jika :  $-1.989 \leq t_{hitung} \leq 1.989$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 1.989$  atau  $-t_{hitung} < -1.989$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stres kerja adalah 20.243 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.989 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan stres kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana

### 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 86 - 3 = 83$  adalah 1.989  $t_{hitung} = 4.125$  dan  $t_{tabel} = 1.989$

$H_0$  diterima jika :  $-1.989 \leq t_{hitung} \leq 1.989$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 1.989$  atau  $-t_{hitung} < -1.989$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja adalah 4.125 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.989 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan beban kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana

#### 4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065.248	2	532.624	395.301	.000 <sup>b</sup>
	Residual	111.833	83	1.347		
	Total	1177.081	85			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{tabel} = 86 - 3 - 1 = 82$$

$$F_{hitung} = 395.301 \text{ dan } F_{tabel} = 2.72$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 395.301 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2.72 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $395.301 > 2.72$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana

#### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.951 <sup>a</sup>	.905	.903	1.16077	1.476
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.956 \times 100\%$$

$$= 95.1\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.951 yang berarti 95.1% dan hal ini menyatakan bahwa variabel stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja 95.1% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih  $100\% - 95.1\% = 4.9\%$ . hal ini menunjukkan 4.9% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja karyawan

#### 4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan

untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut

#### **4.2.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stres kerja adalah 20.243 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.989 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan stres kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stress kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai dalam bekerja

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) (Bulolo et al., 2021) (Yudi et al., 2020) (Farisi & Utari, 2020) (Handayani & Daulay, 2021) menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

#### **4.2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja adalah 4.125 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.989 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan beban kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat

kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Taurisa & Ratnawati, 2015).

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mengakibatkan pegawai tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri pegawai tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwi, 2020) dan (Rolos et al., 2018) (Nurhasanah et al., 2022) (Neksen et al., 2021) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.5.3 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 395.301 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2.72 berdasarkan hasil tersebut dapat

diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $395.301 > 2.72$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stress kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai dalam bekerja

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Chaterina, 2012).

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mengakibatkan pegawai tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri pegawai tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017)

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kinerja kinerja karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana

1. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana
3. Stres Kerja, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan PT Sejahtera Mulia Kencana

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya agar dapat mempertahankan kan stres kerja ada kepada karyawan lebih memahai tentang pekerjaan mereka
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pimpinan terus mengawasi dan dapat mempertahankan beban kerja yang sudah diberikan kepada karyawan

#### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Sejahtera Mulia Kencana sehingga tidak bisa di generalisasi ke perusahaan lainnya
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja hanya terbatas pada stres kerja dan beban kerja sedangkan masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nisa Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto*. Canada: Human System Integration Section.
- Chaterina, R. (2012). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Offshore Pada Divisi Quality Assurance Quality Control Di Pertamina Hulu Energi Onwjltd Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Davis, Keith, J. W., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dwi, M. (2020). *Pengaruh Audit Delay dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Audit Dengan Rotasi Audit Sebagai Variabel Moderasi (Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*, 1(1), 31–42.
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2011). *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE.
- Hart, & Staveland. (2015). *The Woekload*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, H., & Syofian, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 4(1), 77.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep*

*dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.

- Mangkunegara, A. A. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Moekijat. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muskamal. (2010). *Analoisi Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. Makasar: PKP2A II.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala*, 1(1), 67–83.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Rivai, V. (2016). *Commercial Bank Management*. Jakarta: Raja Grafindo Persasda.
- Robbins, S. P. (2022a). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2022b). *Management, Eleventh Edition*. United States of America: Pearson Educaton Limited.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 97–111.
- Saefullah, E., Listiawati, L., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Akademika*, 15(2), 117–

122.

- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Managenet Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Setiyani, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1–16.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), 170–187.
- Wibowo, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Yudi, S., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2020). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17–34.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 5231/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/13/6/2025

Medan, 13/6/2025

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andhika Pradhana  
NPM : 1805160464  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Menurunnya Kinerja Karyawan

Rencana Judul :  
1. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Sejahtera Mulia Kencana

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Andhika Pradhana)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 5231/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/13/6/2025

Nama Mahasiswa : Andhika Pradhana  
NPM : 1805160464  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 13/6/2025

Nama Dosen Pembimbing<sup>\*)</sup> : Willy YUSNANDAR, SE, M.Si

Judul Disetujui<sup>\*\*)</sup> : Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 19 Mei 2025

Dosen Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR SE-M.Si)

**Keterangan:**

\*) Ditasi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Ditasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/06/SB/PT/06.Pj/PT/01/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 6622400 - 66224067 Fax. (061) 6625474 - 6611000

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsuamedan](#)

[umsuamedan](#)

[umsuamedan](#)

[umsuamedan](#)

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Nomor : 1861/IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2025  
 Lampiran :  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 18 Dzulhijjah 1446 H  
 14 Juni 2025 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 PT Sejahtera Mulia Kencana  
 Jl Setia Budi Pasar 2, Ruko Ambassador No. 1 Medan  
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Andhika Pradhana**  
 Npm : **1805160464**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Semester : **X (Eks)**  
 Judul : **Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.**  
 NIDN: 0109086502

Tembusan :  
 1. Pertinggal





**JMSU**  
 Jember | Cendekia | Terpercaya  
 Berprestasi Untuk Anugerah Ilmiah  
 dan Kesejahteraan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id) [umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id) [umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id) [umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id)

### PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 1861 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Kan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan  
 mohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

ogram Studi : Manajemen  
 da Tanggal :

ngan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

ma : Andhika Pradhana

PM : 1805160464

mester : X (Eks)

ogram Studi : Manajemen

dul Proposal / Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

sen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE., M.Si.

ngan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 14 Juni 2026 Revisi Judul.....

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan

Pada Tanggal : 18 Dzulhijjah 1446 H  
14 Juni 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA  
NIDN : 0109086502

- mbusan :
1. Peringgal.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PT/PTNAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/DK/BAN-PT/ak-Pj/PT/01/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8622400 - 86224567 Fax. (061) 8625474 - 8631000

<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu.medan](http://umsu.medan.ac.id) [umsu.medan](http://umsu.medan) [umsu.medan](http://umsu.medan) [umsu.medan](http://umsu.medan)

**UMSU**  
 Unggul | Cerdas | Terpercaya

Menyempatkan waktu ini agar dibuktikan  
 dengan dan bertanggung

Nomor : 1861/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025  
 Lampiran :  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 18 Dzulhijjah 1446 H  
 14 Juni 2025 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 PT Sejahtera Mulia Kencana  
 Jl Setia Budi Pasar 2, Ruko Ambassador No. 1 Medan  
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Andhika Pradhana**  
 Npm : **1805160464**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Semester : **X (Eks)**

Judul : **Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.**  
**NIDN : 0109086502**

Tembusan :  
 1. Pertinggal





Nomor : 105/SMK.VI/2025

Medan, 16 Juni 2025

Lamp : -

Hal : Izin Riset

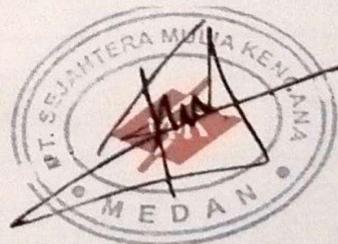
Kepada Yth  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl Kapten Muchat Basri No 3 Medan  
Di- Medan

Membalas surat saudara/I nomor 186/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 14 Juni 2025,  
Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen atas nama:

No	Nama	NPM	Judul
1	Andhika Pradhana	1805160464	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ini diberitahukan bawah kami tidak keberatan dengan permohonan pelaksanaan.  
Selanjutnya yang bersangkutan berhubungan komunikasi langsung dengan Manager  
Operasional PT Sejahtera Mulia Kencana

PT SEJAHTERA MULIA KENCANA

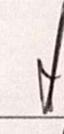


FUJIANDI PRATAMA PUTRA  
PROJECT MANAGER

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

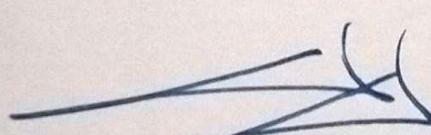
Nama Lengkap : ANDHIKA PRADHANA  
 N.P.M : 1805160464  
 Dosen Pembimbing : WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

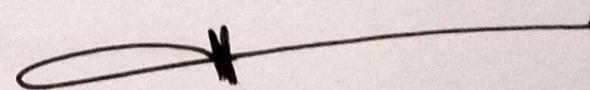
Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	COVER DIPERBAIKI FOKUSKAN JUDUL DENGAN VARIABEL YANG DITEGSI.	26 25 05	
BAB 2	TEORI - TEORI DITAMBAH UNTUK Masing" VARIABEL.	2 25 06	
BAB 3	<del>HUB</del> DIJELASKAN HUBUNGAN Masing" VARIABEL.	11 25 06	
Daftar Pustaka	MENDELEY.	13 25 06	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	—	—	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC IKUT SEMINAR PROPOSAL	16 25 Juni	

Diketahui oleh:  
 Ketua Program Studi

Medan, Juni 2025

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing

  
 (JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si)

  
 (WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini *Jumat, 31 Januari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Andhika Pradhana  
**N .P.M.** : 1805160464  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 16 November 2000  
**Alamat Rumah** : Marelan Raya Gg.Rasmi No.8  
**Judul Proposal** : Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sejahtera Mulia Kencana.

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	<i>OK</i>
Bab I	<i>Asli dan pabri by Riset</i>
Bab II	<i>Teori &amp; pjtba R2t untuk angka bryko</i>
Bab III	<i>Contoh penelitian sudah di akses</i>
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 31 Januari 2025*

**TIM SEMINAR**

**Pembimbing**

*Willy Yusnandar, S.E., M.Si.*

**Pembanding**

*Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.*

**Ketua Prodi**

*Jasman Saripuddin, S.E., M.Si*



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*, 31 Januari 2025 menerangkan bahwa:

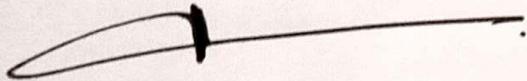
Nama : Andhika Pradhana  
N .P.M. : 1805160464  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 16 November 2000  
Alamat Rumah : Marelan Raya Gg.Rasmi No.8  
Judul Proposal :Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Hmiah dengan pembimbing : *Willy Yusnandar, S.E., M.Si.*

Medan, Jumat, 31 Januari 2025

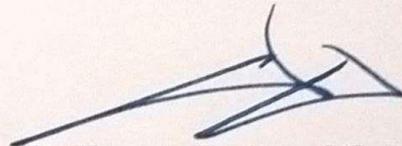
TIM SEMINAR

Pembimbing



Willy Yusnandar, S.E., M.Si.

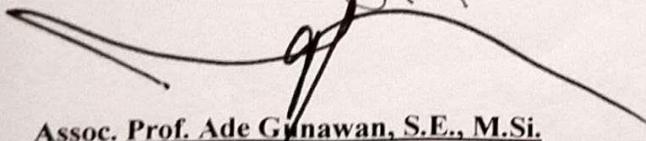
Pemanding



Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.

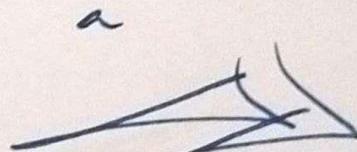
Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan I



Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Nomor : 1890/IL3-AU/UMSU-05/F/2025  
Lamp. : -  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT Sejahtera Mulia Kencana  
Di  
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

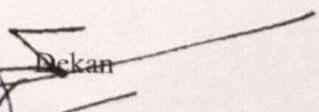
Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Andhika Pradhana**  
N P M : **1805160464**  
Semester : **Eks (Eks)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Mulia Kencana**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



  
Dekan  
  
**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
NIDN : 0109086502

Embusan :  
1. Pertiinggal

Medan, 22 Dzulhijjah 1446 H  
18 Juni 2025 M

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/IB/2024  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)



Nomor : 109/SMK.VI/2025

Medan, 23 Juni 2025

Lamp : -

Hal : Selesai Riset

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl Kapten Muchat Basri No 3 Medan  
Di- Medan

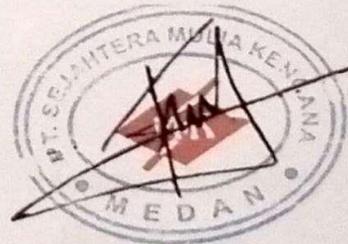
Membalas surat saudara/I nomor 1890/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 18 Juni 2025,  
Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen atas nama:

No	Nama	NPM	Judul
1	Andhika Pradhana	1805160464	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ini diberitahukan bawah benar telah selesai melaksanakan riset/pengambilan data di PT Sejahtera Mulia Kencana

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar benarnya hanya untuk kepentingan riset

PT SEJAHTERA MULIA KENCANA



FUJIANDI PRATAMA PUTRA  
PROJECT MANAGER

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Andhika Pradhana  
NPM : 1805160464  
Tempat dan tanggal lahir : Medan, 16 November 2000  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Bakti Luhur Gg. Merpati No. 179D  
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara  
No. Hp : 0895320238207  
Email : andhikapradhna@gmail.com

### Nama Orang Tua

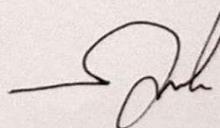
Nama Ayah : Rusli, S.Sos.,MAP  
Nama Ibu : Esnawati Pasaribu  
Alamat : Jl. Bakti Luhur Gg. Merpati No. 179D  
No. Hp : 081374107725

### Pendidikan Formal

1. SD Dwikora Medan Tamat Tahun 2012
2. SMP PAB 2 Helvetia Tamat Tahun 2015
3. SMA Dharmawangsa Tamat Tahun 2018
4. Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2018 Sampai Sekarang.

Medan, Juli 2025

Hormat Saya



Andhika Pradhana