

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR  
CABANG KOORDINATOR MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : TRI SUCI UTAMI**  
**NPM : 1505160422**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari jumat, tanggal 04 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : TRI SUCI UTAMI  
N P M : 1505160422  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN  
Dinyatakan : ( B/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

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

MUHAMMAD FAHMI, SE., MM.

**Pembimbing**

MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M.

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

**Sekretaris**

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TRI SUCI UTAMI  
NPM : 1505160422  
Jurusan : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK  
SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip., M.M.)

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Mahasiswa** : TRI SUCI UTAMI  
**NPM** : 1505160422  
**Program Sudi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Penelitian** : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
17/09/2019	Pada kuesioner yg ada. Sesuaikan dengan (perbaikan) kuesioner dgn indikator yg ada & setiap variabel		
18/09/2019	Ace untuk kuesioner		
23/09/2019	Jalanakan kuesioner dgn baik & berkeadilan ke responden.		
26/09/2019	Heril olahon SPSS / statistik pahami dan baik dan mampu diinterpretasikan dengan baik.		
30/09/2019	Ace untuk bidang Meja Hijau		

Medan, September 2019

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

**MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M**

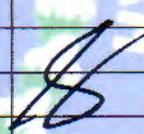
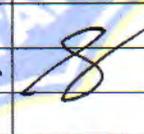
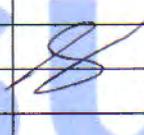
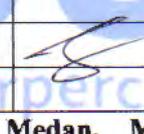
**JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si**

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

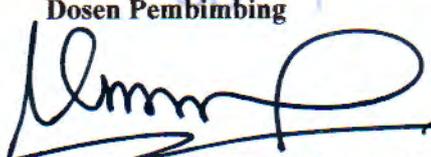
Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.  
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip., M.M

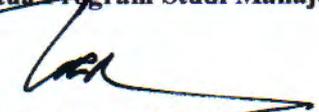
Nama Lengkap : TRI SUCI UTAMI  
NPM : 1505160422  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Proposal : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
16/03/19	Labir Delatany Masalah, siapa data dan pakeca di lapangan di rajikan v melihat & mengahului masalah.		
30/03/19	- Upgahan untuk mendepatkan kinerja Bank Sumut dan Gula. - Perkahi di landasan teori, khususnya beban kerja.		
06/04/19	- Penulisan haus sesuai ketentuan yg ada (pulsan stapsi UMSU).		
	Ace Seminar Proposal		

Dosen Pembimbing

  
MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip., M.M

Medan, Maret 2019  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : TRI SUEI UTAMI  
NPM : 1505160422  
Konsentrasi : Manajemen sumber Daya Manusia (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
~~Pembangunan~~)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 28-01-2019  
Pembuat Pernyataan



(TRI SUEI UTAMI)

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**TRI SUCI UTAMI 1505160422. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan yang berjumlah 107 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 107 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Secara parsial diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Secara simultan diketahui stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

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

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya, yang masih memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga penulis telah mampu menyelesaikan Skripsi sebagai syara takhkir perkuliahan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Shalawat berangkaian salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam jahiliah menuju dengan ilmu pengetahuan yang seperti kita alami yang penuh rasakan pada saat ini.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam membuat skripsi ini, namun penulis berusaha semaksimal dan semampu mungkin untuk menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan”**. Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari pihak, sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Secara

khusus teristimewa kepada kedua orang tua Tercinta Ayahanda Masudin S.Pd, dan Ibunda Mardiana Siregar S.Pd, yang telah banyak memberi motivasi untuk penyelesaian skripsi ini, baik berupa dorongan, semangat, maupun pengertian serta kepada rekan-rekan dan sahabat yang banyak memberikan dukungan dari awal dan akhir penyelesaian skripsi ini dan tetap memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk penyelesaian skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, antara lain yaitu :

1. Bapak Dr. Agussani M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarippudin Hsb, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku skretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Muhammad Ras Muis Sip, MM, Selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Sahabat terbaik Ulfa Rahayu, Unchu Maiwanda dan Mukhritazia Manurung yang sudah memberi dukungan dan semangat.
10. Ucapan terimakasih untuk teman-teman kelas F Manajemen Pagi khususnya Arini, Ledy, Ajeng, Novi, Yoki, Indra dan Kevin. Penulis doakan semoga kita semua kedepan menjadi orang yang sukses dan bermanfaat bagi orang banyak.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, September 2019

Penulis

**TRI SUCI UTAMI**  
**NPM : 1505160422**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi sekarang ini menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan perbankan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perbankan, produk-produk perbankan yang ditawarkan PT. Bank Sumut hampir sama dengan yang ditawarkan oleh perbankan lainnya yaitu berupa produk dana dan kredit.

Dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif sangat penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan cara meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. “Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.” (Sudaryono, 2017). Kinerja pegawai adalah faktor penting untuk diteliti karena hal tersebut mampu mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang baik.

Namun pada kenyataannya kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan tidak dikatakan tidak semua optimal karena masih ada kinerja pegawai yang rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Seperti teller yang setidaknya harus menyelesaikan pelayanan satu nasabah dalam waktu 4 atau 5 menit tetapi karena kualitas kerja teller tersebut rendah sehingga dalam pelayanan satu nasabah memakan waktu 10 menit

akibatnya terjadinya antrian panjang yang dialami naabah. Hal ini membuat pelayanan mereka kurang puas bagi konsumen.

Selain itu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi ialah untuk memperhatikan stress kerja. “stress kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut yaitu: pertama, stress kerja merupakan hasil darifaktor organisasi, yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Kedua stress terjadi karena faktor *workload* dan juga faktor kemampuan melakukan tugas. Ketiga akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Keempat faktor tanggung jawab kerja. Terakhir tantangan yang muncul dari tugas.” (Wijono, 2012).

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stress merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam stress manusia pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar stress kerja yang dialami oleh pegawai tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasil kan menurun.

Beban kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan nya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. “penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja dan mengakibatkan stress kerja.” (Andhani, 2013).

Dari observasi awal dan wawancara kepada pimpinan bidang yang dilakukan penulis pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu dimana kinerja pegawai saat ini masih dikatakan rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Seperti teller yang setidaknya harus menyelesaikan pelayanan satu nasabah dalam waktu 4 atau 5 menit tetapi karena kualitas kerja teller tersebut rendah sehingga dalam pelayanan satu nasabah memakan waktu 10 menit akibatnya terjadinya antrian panjang yang dialami nasabah. Hal ini membuat pelayanan mereka kurang puas bagi konsumen.

Lalu permasalahan yang berkaitan dengan stress kerja yaitu ialah tidak tercapainya target. Di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan dalam mengukur kinerja yaitu menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*) dimana terdapat indeks 1 2 3 4 5.

**Tabel Penilaian Kinerja dengan KPI**

<b>Indeks</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Target KPI</b>
5	Istimewa	125%
4	Sangat baik	100%
3	Baik	75%
2	Cukup baik	50%
1	Kurang	25%

Untuk mencapai indeks 5 maka pegawai harus mencapai target sekitar 125%. Ketika pegawai telah mencapai indeks 4 seharusnya target pegawai tersebut sudah dikatakan tercapai tetapi belum bisa dikatakan maksimal, jadi

karena pegawai ingin mendapatkan KPI (*Key Performance Indicator*) yang sempurna maka mereka ingin mencapai target 125% tersebut. Tetapi masih banyak pegawai yang belum bisa mencapai target, dimana masih terdapat pegawai yang berada dibawah indeks 4. Hal ini terlihat dari KPI (*Key Performance Indicator*) pegawai.

Nama pegawai	Indeks	Target KPI
Pegawai 1	3	75%
Pegawai 2	3	75%
Pegawai 3	2	50%
Pegawai 4	3	75%
Pegawai 5	2	50%

**Tabel KPI (*Key Performance Indicator*)**

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masih adanya pegawai yang berada di bawah indeks 4 yang membuktikan bahwa masih ada pegawai yang tidak mencapai target. Dalam mencapai target atasan hanya meberikan waktu yang singkat contohnya seperti kredit, dimana target NPL (*Non Performing Loan*) harus dibawah 5%, tetapi masih terdapat NPL (*Non Performing Loan*) diatas 5% dimana presentase kreditnya dikatakan buruk. Maka pegawai harus menagih nasabah yang menunggak kredit dan pegawai diharuskan untuk menurunkan presentase kredit tersebut dibawah 5% dalam waktu dua minggu dan apabila tidak tercapai dalam dua minggu makan akan mempengaruhi KPI mereka. Hal ini akan memicu stress kerja mereka.

Permasalahan pada beban kerja yaitu ketika adanya pegawai yang resign atau cuti seperti pegawai pada bagian *Clearing Officer* mengajukan resign atau cuti maka rekan kerja mereka yang harus meng*back-up* pekerjaannya mulai dari mencatat setiap transaksi nasabah baik itu pemindahbukuan antar rekening dalam bank tersebut maupun antar bank, sehingga pekerjaan akan menumpuk dan beban

kerja yang mereka alami akan bertambah. Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan stress kerja dan beban kerja pegawai. Berdasarkan pada uraian tersebut penulis merangkumnya kedalam sebuah karya ilmiah yang diberi judul **"Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan"**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan atas latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai yang masih kurang optimal. Dilihat dari aktivitas kinerja pegawai yang masih rendah.
2. Tidak tercapainya target yang diberikan sehingga memicu stres kerja pegawai.
3. Beban kerja yang terlalu berlebihan terlihat dari adanya penumpukan tugas

## **C. Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada stres kerja, beban kerja dan kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

- a. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan?
- c. Apakah stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan
- b. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan
- c. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

#### **b. Manfaat Praktis**

Sebagai masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang, maka yang menjadi tolak ukur adalah kinerja. Sehubungan dengan kinerja, banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah ini. Secara prinsip para ahli setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

“Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk.” (Sudaryono, 2017).

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.” (Uha, 2013).

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” (Mangkunegara, 2017). “Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.” (Suwatno & Priansa, 2018). “Kinerja adalah hasil kerja dari pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.” (Jufrizen, 2016).

Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

### **b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sudaryono, 2017) ialah faktor intern dan ektern.

#### 1) Faktor intern :

- a) Kecerdasan
- b) Keterampilan
- c) kestabilan emosi
- d) motivasi
- e) persepsi peran
- f) kondisi keluarga
- g) kondisi fisik seseorang
- h) karakteristik kelompok pekerja

#### 2) Faktor Ektern :

- a) peraturan ketenaga kerjaan
- b) keinginan pelanggan
- c) pesaing

- d) nilai-nilai sosial
- e) serikat buruh
- f) kondisi ekonomi
- g) perubahan lokasi kerja
- h) kondisi pasar

Sedangkan menurut (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan, yaitu secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **c. Konsep Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam rencana strategic, program, dan anggaran organisasi. (Mulyadi & Setiawan, 2001).

#### **d. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja**

(Zainal, 2014) mengatakan ada beberapa jenis dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Penilaian hanya oleh atasan yaitu Cepat dan langsung dan dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
- 2) Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai yaitu objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri, individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- 3) Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya: atasan langsung yang membuat keputusan akhir yaitu penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
- 4) Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas yaitu memperluas pertimbangan yang ekstrim memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
- 5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen sumber daya manusia (SDM) yang bertindak sebagai peninjau yang independen yaitu membawa suatu pikiran yang tetap kedalam satu penilaian lintas sector yang besar.

- 6) Penilaian oleh bawahan dan sejawat yaitu mungkin terlalu subjektif mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

#### **e. Indikator Kinerja**

Mangkunegara dalam (Arianty, 2014) mengatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

##### 2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

##### 3) Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian serta semangat yang tinggi.

##### 4) Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

## 2. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres Kerja

Secara singkat, dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai taraf antara lain : a) Taraf sedang. Stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja; b) Taraf tinggi. Terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian pengembangan karir menurut para ahli, diantaranya :

“Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.” (Mangkunegara, 2017). Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres.

“Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negative.” (Sunyoto, 2018).

Stres yang dialami karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. “Stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.” (Wijono, 2012). “stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.” (Fahmi, 2017). “stres kerja yaitu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan tuntutan seseorang.” (Nasution, 2017).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi karena adanya perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, selain itu lingkungan kerja yang kurang baik juga dapat mempengaruhi stress kerja dan waktu kerja yang berlebihan.

## **b. Penyebab Stres**

Berikut ini adalah penyebab Stres kerja menurut (Sunyoto, 2018) yaitu sebagai berikut:

### 1) Penyebab Fisik

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. Penggeseran kerja yang terus menerus juga dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Selain itu jetlag juga dapat menyebabkan stres, jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Terakhir suhu dan kelembapan. Suhu dan kelembapan dapat menyebabkan stres kerja. Bagaimana tidak, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

### 2) Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja

mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

### 3) Sifat Pekerjaan

Situasi baru dan asing dalam suatu pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga menimbulkan stres. Ancaman pribadi yang terlalu ketat menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. Ambiguitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Umpan balik, standar kerja tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

### 4) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

### 5) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi

seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

### **c. Pendekatan Stres Kerja**

Adapun pendekatan yang dilakukan untuk mengatasi stres kerja menurut (Zainal, 2014) yaitu :

- 1) Pendekatan individu meliputi :
  - a) Pendekatan keimanan
  - b) Melakukan meditasi dan pernapasan
  - c) Melakukan kegiatan olahraga
  - d) Melakukan relaksasi
  - e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
  - f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
- 2) Pendekatan perusahaan meliputi :
  - a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
  - b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
  - c) Menyediakan sarana olahraga
  - d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
  - e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
  - f) Melakukan restrukturisasi tugas
  - g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

### **d. Cara Mengatasi Stres Kerja**

(Mangkunegara, 2017) mengatakan ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja yaitu :

- 1) Pola Sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- 2) Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan
- 3) Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga cara yang pertama yaitu memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres yaitu dengan cara melakukan penilaian terhadap situasi sumber-sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat dan sebagainya. Lalu yang kedua menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres dan yang ketiga meningkatkan daya tahan pribadi.

#### **e. Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins dalam (Sulistiyani, Widiana, & Sutopo, 2017) indikator yang digunakan untuk stress kerja ialah :

- 1) Beban kerja.

Beban Pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

## 2) Sikap Pimpinan

perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

## 3) Peralatan Kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll

## 4) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja

## 5) Suatu pekerjaan dan karir

Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan

### **3. Beban Kerja**

#### **a. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. “beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*) tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*).” (Suwatno & Priansa, 2018). “beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.” (Anita, Aziz, & Yunus, 2013).

Beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional. Tujuan perubahan ini agar pegawai mempunyai penghayatan bahwa telah terjadi kesesuaian antara tuntutan dan kemampuan. Beban kerja yang dirasakan seorang pegawai dapat merupakan sumber stres. Sumber stres itu sendiri merupakan faktor penekan menghasilkan kondisi-kondisi yang menuntut manusia memberikan energi atau perhatian yang lebih. Faktor penekan adalah beban yang dirasakan pegawai atas pekerjaannya yang dirasakan oleh pekerja. (Suwatno & Priansa, 2018).

Beban kerja diberlakukan sejak suatu perusahaan memperlakukan sistem upah. Dengan adanya sistem upah, setiap perusahaan memiliki pengawas yang bertugas merencanakan, mengarahkan, menentukan kecepatan jalannya alat bantu kerja (mesin) sehingga karyawan mau tidak mau akan mempertahankan kecepatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mengawasi dan memberikan penilaian atas beban kerja yang harus diampunya. “Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.” (Koesomowidjojo, 2017)

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

(Suwatno & Priansa, 2018) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu :

### 1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi: rancangan ruang kerja yaitu kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan beban kerja pegawai. Rancangan pekerjaan yaitu peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

### 2) Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan psikis di tempat kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi: pekerjaan yang berlebihan ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan. Pekerjaan yang berlebihan belum tentu menimbulkan stres, sehingga pekerja belum tentu pula merasa kurang aman dalam menghadapi pekerjaannya. Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti

ketidakstabilan suasana politik, kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurang pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai karena beban kerja yang tinggi dan akhirnya menimbulkan ketidakpuasan.

### **c. Dampak Beban Kerja**

(Irawati & Carrollina, 2017) mengatakan beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai yaitu :

#### 1) Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kesalahan fisik dan turunya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja tidak sesuai standar.

#### 2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan.

#### 3) Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja

organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **d. Indikator Beban Kerja**

(Koesomowidjojo, 2017) mengatakan beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain :

##### **1) Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

##### **2) Penggunaan waktu kerja**

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari. Pada awalnya tidak masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis jauh lebih berat dari pada perusahaan konveksi yang member

pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata karyawan pada umumnya.

### 3) Target yang harus di capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

## **B. Kerangka Konseptual**

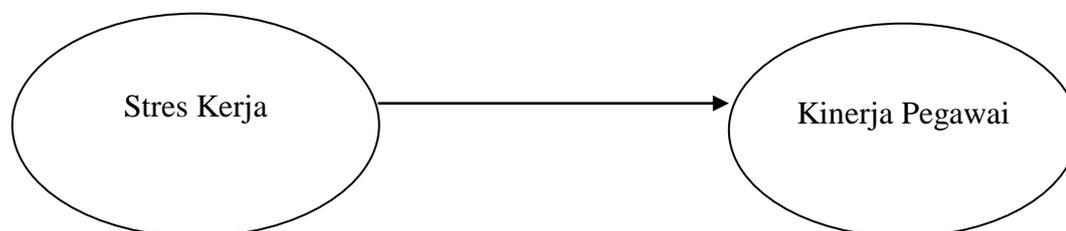
Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berfikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangkakonseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan landasan teori maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja**

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi &

Siregar, 2018), (Nur, 2013) dan (Triyono & Prayitno, 2017) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar II.I**  
**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Pegawai sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan dapat melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian terhadap pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap perasaan yang dilakukan. Seseorang yang meyakini tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luturlean &

Arfani, 2018), (Astuti & Lesmana, 2018) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar II.2**  
**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

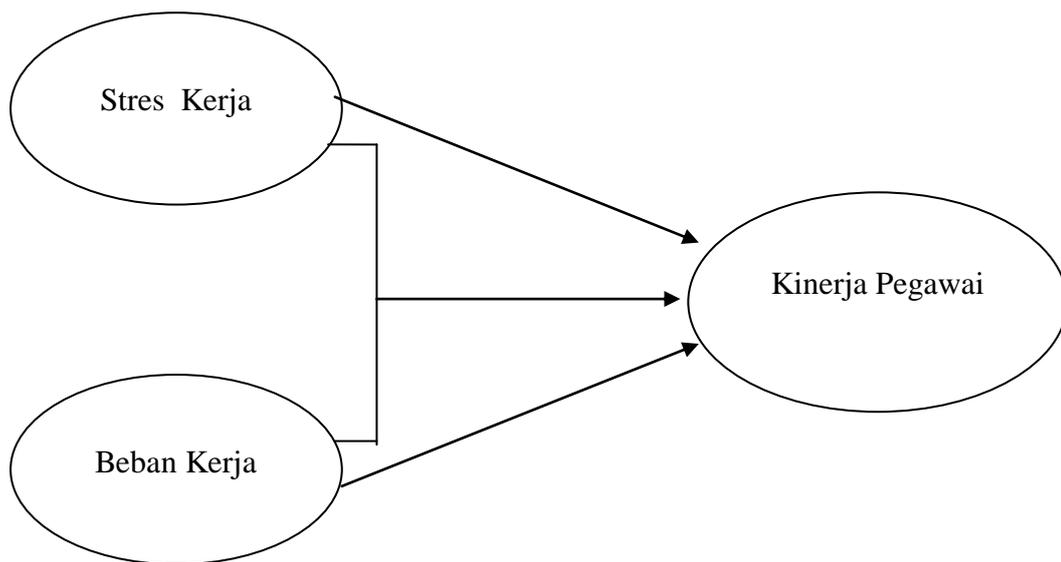
### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi kinerja. menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja. Stres kerja dapat disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan kurang baik. Oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun yang pada akhirnya menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Selain stress faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu beban kerja. Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja namun beban yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja. Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu

perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luturlean & Arfani, 2018) yang menyatakan stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar II.3**  
**Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan
2. Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

3. Adanya pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Asosiatif*. Pendekatan *Asosiatif* adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lainnya.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

##### **1. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Kinerja yaitu :

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai (Y)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap Kooperatif

Sumber : (Arianty, 2014)

##### **2. Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

Setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di

lingkungan kerja. Stres merupakan respon atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam menanggapi perubahan yang ada disekitarnya.

Indikator Stres Kerja yaitu :

**Tabel III.2**  
**Indikator Stres Kerja ( $X_1$ )**

No	Indikator
1	Beban Kerja
2	Sikap Pimpinan
3	Peralatan Kerja
4	Kondisi Lingkungan Kerja
5	Suatu Pekerjaan dan Karir

Sumber : (Sulistiyani et al, 2017)

### 3. Beban Kerja ( $X_2$ )

Beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator Beban Kerja yaitu :

**Tabel III.3**  
**Indikator Beban Kerja ( $X_2$ )**

No	Indikator
1	Kondisi pekerjaan
2	Penggunaan waktu kerja
3	Target yang harus dicapai

Sumber : (Koesomowidjojo, 2017)

### C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Adapun tempat dan waktu penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tempat Penelitian : PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator  
Medan
2. Waktu penelitian : Penelitian ini dimulai dari bulan Maret –  
September 2019

**Tabel III.4**  
**Rincian dan Waktu Pelaksanaan**

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																															
	Maret				April				Mei				Juni				juli				Agustus				September							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Pengajuan Judul	■	■																														
Pra Riset			■	■	■	■																										
Pembuatan Proposal					■	■	■																									
Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■																
Seminar Proposal																					■	■	■	■								
Bimbingan Skripsi																													■	■		
Sidang Meja Hijau																																■

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi Penelitian

“Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2016) yang mana populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan yang berjumlah 107 orang.

**Tabel III.5**  
**Jumlah Pegawai**  
**PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan**

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Bidang Operasional	71
2	Bidang Pemasaran	36
	<b>Jumlah</b>	<b>107</b>

Sumber : PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

## 2. Sampel Penelitian

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.” (Sugiyono, 2016). Sampel pada penelitian ini ialah seluruh populasi dijadikan sampel.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.” (Suharsimi, 2014). Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*.

**Tabel III.6**  
**Skala *Likert***

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
- Sangatsetuju	5
- Setuju	4
- Ragu-ragu	3
- Tidaksetuju	2
- Sangattidaksetuju	1

sumber : (Juliandi & Irfan, 2013)

## 2. Interview (Wawancara)

Yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. “Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.” (Sugiyono, 2016). Dalam melakukan observasi penulis mewawancarai kepala bidang bagian operasional.

## 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui sejauh mana ketetapan suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- $n$  = jumlah sampel
- $\sum x$  = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$  = jumlah pengamatan variabel y

$r_{xy}$  = item instrumen variabel dengan totalnya  
 $x$  = jumlah butir pertanyaan  
 $y$  = skor total pertanyaan

Kriteria pengujiannya:

a) Jika nilai  $\text{sig } 2\text{tailed} < \alpha 0,05$ , maka butir instrumen valid.

b) Jika nilai  $\text{sig } 2\text{tailed} > \alpha 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1	0.277	0.190	0.004 < 0,05	Valid
	Y2	0.542	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.374	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.402	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.467	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.437	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.379	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.676	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.645	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.290	0.190	0.002 < 0,05	Valid
<b>Stres Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	X1	0.911	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.940	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.475	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.834	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.350	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.910	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.906	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.338	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.343	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.914	0.190	0.000 < 0,05	Valid
<b>Beban Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X1	0.453	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.491	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.285	0.190	0.003 < 0,05	Valid
	X4	0.451	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.454	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.343	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.431	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.373	0.190	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.310	0.190	0.001 < 0,05	Valid
	X10	0.443	0.190	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

### b. Uji Reliabilitas

Setelah diperoleh item-item yang valid, maka item-item tersebut diuji reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi & Irfan, 2013)

Keterangan:

- r = Reliabilitas Instrumen (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir
- $\sigma_1^2$  = Varian total

Kriteria pengujian:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpa* > 0,6 maka instrumen variabel adalah reliabel (percaya).
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpa* < 0,6 maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak dipercaya).

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.942	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0.863		Reliabel
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0.826		Reliabel

Sumber : Pengolahan Data (2019)

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.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama, dengan menggunakan rumus Regresi Linier Berganda yaitu:

$$\gamma = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

Y = Kinerja  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $b_1, b_2$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Stres Kerja  
 $X_2$  = Beban Kerja

### 2. Uji Asumsi Klasik

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

#### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak.” (Juliandi & Irfan, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik dan distribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.” (Juliandi & Irfan, 2013). Apabila variabel independen memiliki nilai *VIF* dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang terbaik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.” (Juliandi & Irfan, 2013).

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai

residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Parsial)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel ( $X_i$ ) apakah variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), dan Beban Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

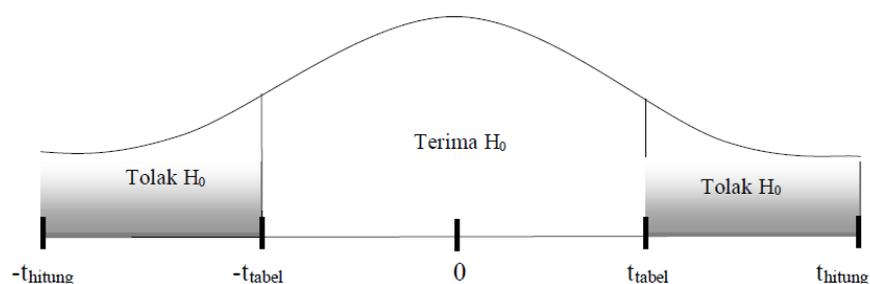
Keterangan :

- t =  $t_{hitung}$  yang dikonsultasikan dengan tabel t
- r = Korelasi parsial yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- a) Jika nilai  $t$  dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed*  $<$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga ada korelasi tidak signifikan antara variabel  $x$  dan  $y$ .
- b) Jika nilai  $t$  dengan probabilitas  $t$  dengan korelasi yakni *sig-2 tailed*  $>$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel  $x$  dan  $y$ .

Pengujian hipotesis :



**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji  $t$**

Kriteria pengujian :

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

### **b. Uji F (Simultan)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel ( $X_i$ ) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel ( $Y$ ). Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

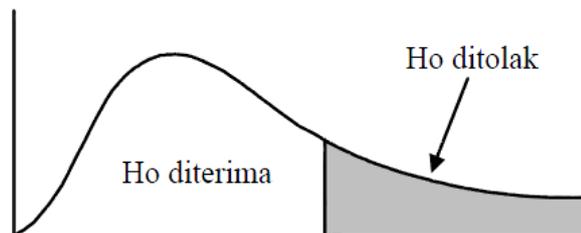
$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan  
 $R^2$  = Koefisien korelasi ganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis:



**Gambar III. 2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Kriteria pengujian :

- 1)  $H_0$  akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- 2)  $H_0$  akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Stres Kerja dan Beban Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel stres kerja ( $X_1$ ), 10 pernyataan untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebar ini diberikan kepada 107 pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

##### 2. Identitas Responden

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	44	41,1	41,1	41,1
	Perempuan	63	58,9	58,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

**Sumber : Pengolahan Data (2019)**

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa responden terdiri dari perempuan yaitu sebanyak 63 (58,9%) dan laki-laki sebanyak 44 (41,4%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa pegawai yang bekerja di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan mayoritasnya adalah perempuan.

**Tabel IV.2**  
**Jenis Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	12	11,2	11,2	11,2
	2-3 Tahun	21	19,6	19,6	30,8
	4-5 Tahun	36	33,6	33,6	64,5
	> 6 Tahun	38	35,5	35,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

**Sumber : Pengolahan Data (2019)**

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 6 tahun yaitu sebanyak 38 (35,5%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang sudah bekerja selama 4-5 tahun yaitu sebanyak 36 (33,6%) orang, kemudian diikuti lagi oleh pegawai yang sudah bekerja selama 2-3 tahun yaitu sebanyak 21 (19,6%) orang dan yang terakhir adalah pegawai yang bekerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 12 (11,2%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan yang sudah bekerja selama lebih dari 6 tahun.

### 3. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.3**  
**Kriteria Jawaban Responden**

<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

### a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel IV.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	11,2	59	55,1	36	33,6	0	0	0	0	107	100
2	9	8,4	38	35,5	60	56,1	0	0	0	0	107	100
3	18	16,8	38	35,5	51	47,7	0	0	0	0	107	100
4	43	40,2	23	21,5	35	35,7	5	4,7	1	0,9	107	100
5	32	29,9	13	12,1	47	43,9	12	11,2	3	2,8	107	100
6	19	17,8	22	20,6	53	49,5	0	0	13	12,1	107	100
7	28	26,2	12	11,2	44	41,1	14	13,1	9	8,4	107	100
8	11	10,3	12	11,2	48	44,9	36	33,6	0	0	107	100
9	18	16,8	12	11,2	68	63,6	9	8,4	0	0	107	100
10	45	42,1	52	48,6	10	9,3	0	0	0	0	107	100

**Sumber : Pengolahan Data (2019)**

Dari tabel IV.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden Tugas yang diberikan kepada pegawai dapat selesaikan dengan cepat dan tanpa ada kendala mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55,1%
- 2) Jawaban responden pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 56,1%
- 3) Jawaban responden Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yaang tinggi mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 47,7%

- 4) Jawaban responden Pegawai diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,2%
- 5) Jawaban responden Pegawai berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah di rencanakan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 43,9%
- 6) Jawaban responden Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 49,5%
- 7) Jawaban responden Pegawai selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 41,1%
- 8) Jawaban responden Pegawai berperilaku sopan dan jujur kepada pimpinan maupun rekan kerja mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 44,9%
- 9) Jawaban responden Pegawai menerima masukan/saran yang diberikan pimpinan maupun rekan kerja mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 63,6%
- 10) Jawaban responden Pegawai selalu bersedia membantu rekan kerja ketika mengalami masalah dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48,6%

#### **b. Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )**

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	15	11	10,3	44	41,1	25	23,4	11	10,3	107	100
2	16	15	11	10,3	44	41,1	31	29	5	4,7	107	100
3	12	11,2	17	15,9	64	59,8	13	12,1	1	0,9	107	100
4	17	15,9	16	15	45	42,1	23	21,5	6	5,6	107	100
5	19	17,8	11	10,3	39	36,4	32	29,9	6	5,6	107	100
6	17	15,9	12	11,2	49	45,8	26	24,3	3	2,8	107	100
7	17	15,9	13	12,1	46	43	28	26,2	3	2,8	107	100
8	10	9,3	7	6,5	54	50,5	32	29,9	4	3,7	107	100
9	8	7,5	17	15,9	59	55,1	21	19,6	2	1,9	107	100
10	16	15	12	11,2	46	43	27	25,2	6	5,6	107	100

**Sumber : Pengolahan Data (2019)**

Dari tabel IV.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel stres kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 41,1%
- 2) Jawaban responden Tuntutan pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan standart operasional perusahaan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 41,1%
- 3) Jawaban responden Pimpinan memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 59,8%
- 4) Jawaban responden Pegawai mampu mengikuti berbagai aturan-aturan ataupun keputusan yang dibuat oleh pimpinan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 42,1%

- 5) Jawaban responden Peralatan yang disediakan oleh perusahaan mampu membantu menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 36,4%
- 6) Jawaban responden Pegawai diberikan hak penuh dan tanggung jawab atas peralatan kerja yang diberikan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 45,8%
- 7) Jawaban responden Kondisi keadaan disekitar tempat kerja nyaman dan kondusif mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 43%
- 8) Jawaban responden Adanya rasa saling mempercayai antara pegawai dengan rekan kerja maupun dengan atasan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 50,5%
- 9) Jawaban responden Seluruh pegawai diberikan kesempatan mengembangkan karir dalam bekerja di perusahaan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 55,1%
- 10) Jawaban responden Pegawai mengetahui dan memahami peran dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 43%

**c. Variabel Beban Kerja ( $X_2$ )**

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	5,6	26	24,3	42	39,3	10	9,3	23	21,5	107	100
2	8	7,5	15	14	55	51,4	23	21,5	6	5,6	107	100
3	6	5,6	8	7,5	54	50,5	32	29,9	7	6,5	107	100
4	6	5,6	17	15,9	52	48,6	30	28,0	2	1,9	107	100
5	9	8,4	12	11,2	42	39,3	31	29	13	12,1	107	100
6	10	9,3	15	14	51	47,7	24	22,4	7	6,5	107	100
7	11	10,3	8	7,5	54	50,5	29	27,1	5	4,7	107	100
8	9	8,4	9	8,4	48	44,9	39	36,4	2	1,9	107	100
9	16	15	8	7,5	52	48,6	29	27,1	2	1,9	107	100
10	34	31,6	41	38,33	27	25,2	4	3,7	1	0,9	107	100

**Sumber : Pengolahan Data (2019)**

Dari tabel IV.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel beban kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden Pegawai diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera di selesaikan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 39,3%
- 2) Jawaban responden Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 51,4%
- 3) Jawaban responden Pegawai menerima pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 50,5%
- 4) Jawaban responden Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat kinerja pegawai mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 48,6%

- 5) Jawaban responden Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 39,3%
- 6) Jawaban responden Waktu jam kerja selalu digunakan pegawai semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 47,7%
- 7) Jawaban responden Pegawai sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja agar lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 50,5%
- 8) Jawaban responden Pegawai diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 44,9%
- 9) Jawaban responden Target kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang diduduki pegawai mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 48,6%
- 10) Jawaban responden Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,3%

#### **4. Model Regresi**

##### **a. Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan

untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak.

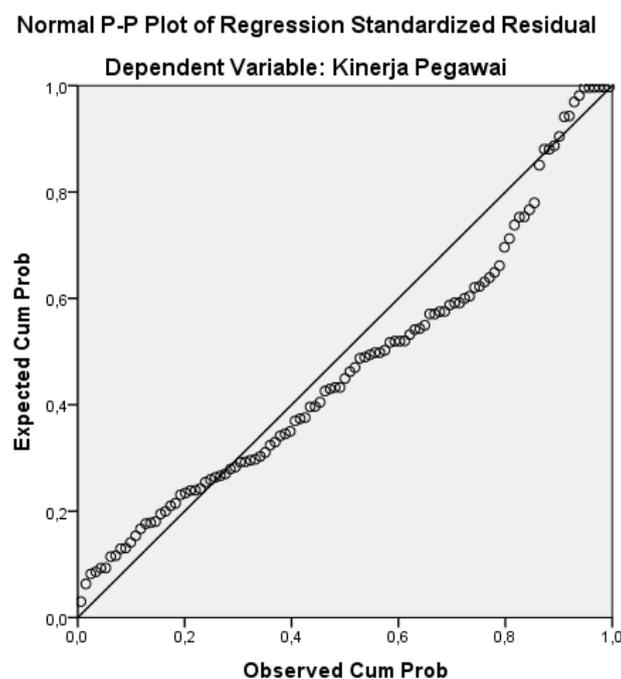
Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Sumber : Pengolahan Data (2019)**

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan  $VIF > 10$  maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan  $VIF < 10$  maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	,982	1,019
	Beban Kerja	,982	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Pengolahan Data (2019)**

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel stres kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,019 dan variabel beban kerja ( $X_2$ ) juga sebesar 1,019. Dari masing-masing variabel independen

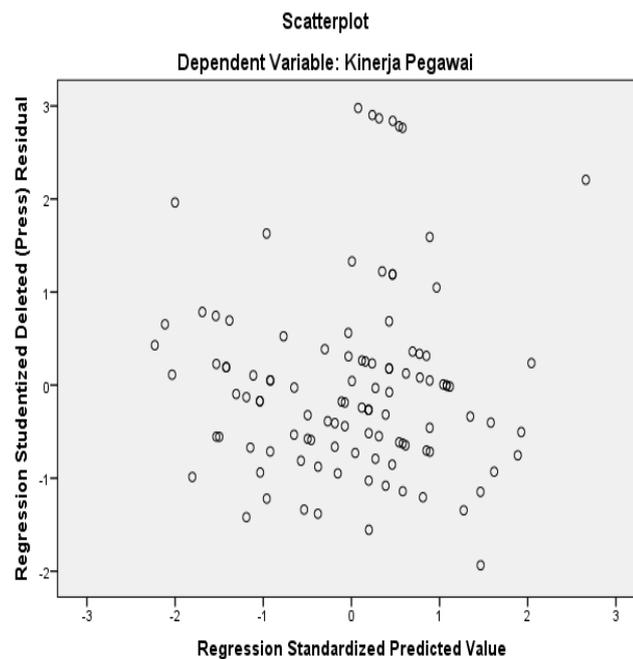
memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel stress kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,982 dan variabel beban kerja ( $X_2$ ) juga sebesar 0,982. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



**Gambar IV.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Sumber : Pengolahan Data (2019)**

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **b. Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, stres kerja dan beban kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,133	3,797		12,148	,000
	Stres Kerja	-,128	,056	-,219	-2,304	,023
	Beban Kerja	-,213	,105	-,193	-2,027	,045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Pengolahan Data (2019)**

Dari tabel IV.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 46,133
- 2) Stres Kerja = -0,128
- 3) Beban Kerja = -0,213

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 46,133 - 0,128x_1 - 0,213x_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 46,133 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan akan meningkat sebesar 46,133.
- 2)  $X_1$  sebesar -0,128 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,128 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $X_2$  sebesar -0,213 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja pegawai

sebesar -0,213 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai  $t_{hitung}$   
 r = Koefisien Korelasi  
 n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,133	3,797		12,148	,000
	Stres Kerja	-,128	,056	-,219	-2,304	,023
	Beban Kerja	-,213	,105	-,193	-2,027	,045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Pengolahan Data (2019)**

**a) Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable stres kerja sebesar -2,304 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (107-2= 105), di peroleh t tabel -1,982. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara  $X_1$  dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara  $X_1$  dan Y, didalam hal ini t hitung -2,304 > t tabel -1,982. Ini berarti terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,023 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,023 < 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

**b) Pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable beban kerja sebesar -2,027 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (107-2= 105), di

peroleh  $t$  tabel  $-1,982$ . Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel maka terdapat pengaruh antara  $X_{12}$  dan  $Y$ , demikian juga sebaliknya jika  $t$  hitung  $< t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh antara  $X_2$  dan  $Y$ , didalam hal ini  $t$  hitung  $-2,027 > t$  tabel  $-1,982$ . Ini berarti terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah  $0,023$  sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$ , maka nilai sig  $0,045 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh negatif antara beban kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

## 2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu stres kerja dan beban kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .
- b) Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,001	2	65,001	4,153	,018 <sup>b</sup>
	Residual	1627,625	104	15,650		
	Total	1757,626	106			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja						

**Sumber : Pengolahan Data (2019)**

Dari tabel IV.10 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 4,153, kemudian nilai sig nya adalah 0,018. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh F hitung untuk variable stres kerja dan beban kerja sebesar 4,153 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $107-2-1=104$ ), di peroleh F tabel 3,08. Jika F hitung  $>$  F tabel maka didapat pengaruh yang antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung  $4,153 >$  F tabel 3,08. Ini berarti terdapat pengaruh antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,018 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,018 <$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

#### **d. Koefisien Determinasi (R-Square)**

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan

mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.11**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,272 <sup>a</sup>	,374	,356	3,95604
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

**Sumber : Pengolahan Data (2019)**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,272 atau 27,2% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu stres kerja dan beban kerja adalah rendah. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,374 yang berarti 37,4% variasi dari kinerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu stres kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya 62,6 % dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3,95604 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Diperoleh  $t_{hitung} -3,304 > t_{tabel} -1,982$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,023 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Siregar, 2018), (Nur, 2013) dan (Triyono & Prayitno, 2017) yang menyimpulkan bahwa “stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

### **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Diperoleh  $t_{hitung} -2,027 > t_{tabel} -1,982$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,045 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada

pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Pegawai sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan dapat melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian terhadap pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap perasaan yang dilakukan. Seseorang yang meyakini tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Luturlean & Arfani, 2018) dan (Astuti & Lesmana, 2018) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas

didapt  $F_{hitung}$  sebesar 4,153 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,08. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luturlean & Arfani, 2018) menyimpulkan bahwa “stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”. Dengan demikian stres kerja dan beban kerja pegawai adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meraih kinerja dan prestasi kerja yang baik dari pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas yang memiliki semangat dan gairah untuk bekerja sehingga mencapai prestasi kerja yang optimal.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

1. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Yang mana ketika stres kerja yang dirasakan oleh pegawai sudah tidak seimbang diantara fisik dan psikis maka dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan. Artinya ketika stres kerja meningkat kinerja pegawai akan menurun.
2. Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Yang mana ketika beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu tinggi maka konsentrasi kerja karyawan akan menurun karena terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dan secara bersamaan dengan hal itu kinerja pegawai juga akan menurun. Artinya ketika beban kerja meningkat kinerja pegawai akan menurun.
3. Secara simultan diketahui bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Yang berarti kedua variabel

tersebut mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

## **B. Saran**

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

1. Sebaiknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi guna mengurangi stres kerja karyawan seperti merencanakan waktu *Family Gathering* dan *Refreshing* bersama para karyawan dan keluarga sehingga karyawan merasa di perhatikan dan akan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja.
2. Kepada pimpinan sebaiknya terus memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai, pegawai yang merasakan beban kerja terlalu tinggi akan kehilangan fokus dan akan menurunkan kinerjanya yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel lain misalnya dengan memasukkan variabel lain seperti disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang kinerja karyawan di suatu perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andhani, A. R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Beban Kerja Terhadap Beban Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 1*(4), 1223–1233.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen, 2*(1), 67–77.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14*(2), 144–150.
- Astianto, A., & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 3*(7), 1–16.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis, 5*(1), 53–58.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17*(1), 1–18.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Luturlean, S. B., & Arfani, M. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucopindo Bandung. *E-Proceeding Of Manajemen, 5*(2), 2770–2785.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 1*(1), 9–25.

- Mulyadi, & Setiawan, J. (2001). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat (PT Salemba Emban Patria).
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12 7(3), 407–428.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739-749.
- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2018). The Influence Of Work Stress And Overtime Work On The Performance Of The Employees. *The 11<sup>th</sup> International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology 2018*, 622-627
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyani, M., Widiana, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Ptestasi Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 336–347.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri & organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.



## KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya Tri Suci Utami (1505160422) Mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di fakultas tersebut untuk penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan**”. Untuk itu bermohon kepada Bapak/Ibu menyediakan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu isilah kuesioner ini dengan sebenar- benarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu , saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

**(TRI SUCI UTAMI)**  
**NPM:1505160422**

## I. Petunjuk Pengisian

1. Kuisioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian
2. Berilah tanda checklist (√) pada profil responden
3. Baca dan jawablah semua pernyataan secara teliti
4. Berilah tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan

## II. Profil Responden

1. No Responden : .....
2. Jenis Kelamin
  - a) Laki-laki
  - b) Perempuan
3. Lama Bekerja
  - a) < 1 tahun
  - b) 2 – 3 tahun
  - c) 4 – 5 tahun
  - d) > 6 tahun

## III. Kriteria Penilaian

Berilah respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan persepsi saudara/i mengenai pernyataan tersebut. Skala respon adalah sebagai berikut :

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

## Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Beban Kerja</b>					
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai					
2	Tuntutan pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan standart operasional perusahaan					
	<b>Sikap Pimpinan</b>					
3	Pimpinan memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja					
4	Pegawai mampu mengikuti berbagai aturan-aturan ataupun keputusan yang dibuat oleh pimpinan					
	<b>Peralatan Kerja</b>					
5	Peralatan yang disediakan oleh perusahaan mampu membantu menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah					
6	Pegawai diberikan hak penuh dan tanggung jawab atas peralatan kerja yang diberikan					
	<b>Kondisi Lingkungan Kerja</b>					
7	Kondisi keadaan disekitar tempat kerja nyaman dan kondusif					
8	Adanya rasa saling mempercayai antara pegawai dengan rekan kerja maupun dengan atasan					
	<b>Suatu Pekerjaan dan Karir</b>					
9	Seluruh pegawai diberikan kesempatan mengembangkan karir dalam bekerja di perusahaan					
10	Pegawai mengetahui dan memahami peran dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan					

## Beban Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kondisi Pekerjaan</b>					
1	Pegawai diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera di selesaikan					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
3	Pegawai menerima pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya					
	<b>Penggunaan Waktu Kerja</b>					
4	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat kinerja pegawai					
5	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6	Waktu jam kerja selalu digunakan pegawai semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					
7	Pegawai sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja agar lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
	<b>Target Yang Harus di Capai</b>					
8	Pegawai diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan					
9	Target kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang diduduki pegawai					
10	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					

## Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas</b>					
1	Tugas yang diberikan kepada pegawai dapat selesai dengan cepat dan tanpa ada kendala					
2	pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
3	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
	<b>Kuantitas</b>					
4	Pegawai diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
5	Pegawai berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah di rencanakan					
	<b>Dapat Tidaknya Diandalkan</b>					
6	Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
7	Pegawai selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					
	<b>Sikap Kooperatif</b>					
8	Pegawai berperilaku sopan dan jujur kepada pimpinan maupun rekan kerja					
9	Pegawai menerima masukan/saran yang diberikan pimpinan maupun rekan kerja					
10	Pegawai selalu bersedia membantu rekan kerja ketika mengalami masalah dalam pekerjaan					

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	35,8224	4,07202	107
Stres Kerja	30,6636	6,97833	107
Beban Kerja	30,0187	3,69595	107

Correlations				
		Kinerja Pegawai	Stres Kerja	Beban Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	-,193	-,163
	Stres Kerja	-,193	1,000	-,135
	Beban Kerja	-,163	-,135	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	,023	,046
	Stres Kerja	,023	.	,083
	Beban Kerja	,046	,083	.
N	Kinerja Pegawai	107	107	107
	Stres Kerja	107	107	107
	Beban Kerja	107	107	107

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Stres Kerja <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,272 <sup>a</sup>	,374	,356	3,95604
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,001	2	65,001	4,153	,018 <sup>b</sup>
	Residual	1627,625	104	15,650		
	Total	1757,626	106			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

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

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,133	3,797		12,148	,000
	Stres Kerja	-,128	,056	-,219	-2,304	,023
	Beban Kerja	-,213	,105	-,193	-2,027	,045

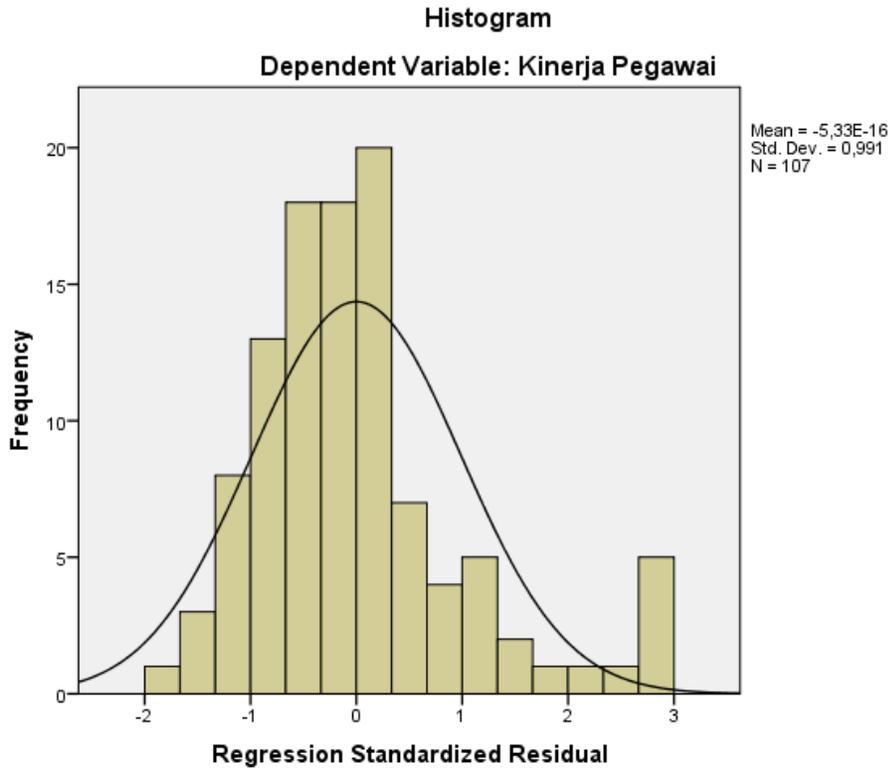
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Stres Kerja	Beban Kerja
1	1	2,955	1,000	,00	,01	,00
	2	,039	8,712	,02	,79	,11
	3	,006	21,899	,98	,20	,89

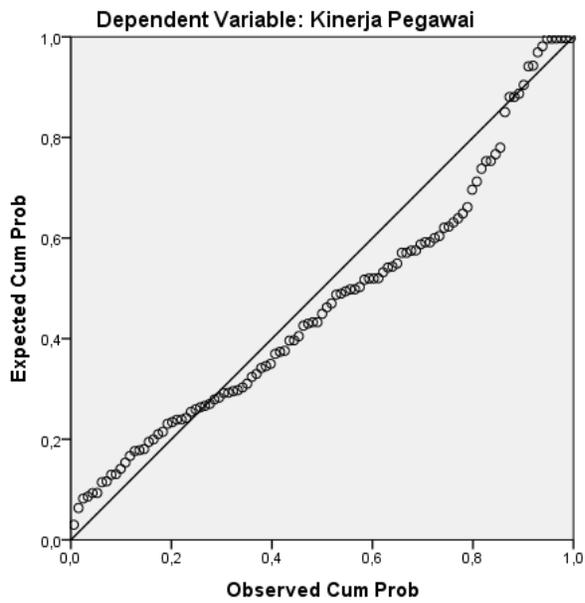
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33,3527	38,7673	35,8224	1,10744	107
Std. Predicted Value	-2,230	2,659	,000	1,000	107
Standard Error of Predicted Value	,383	1,129	,637	,183	107
Adjusted Predicted Value	33,0619	38,0814	35,8117	1,11987	107
Residual	-7,44566	11,09305	,00000	3,91854	107
Std. Residual	-1,882	2,804	,000	,991	107
Stud. Residual	-1,911	2,871	,001	1,006	107
Deleted Residual	-7,67336	11,63248	,01072	4,04436	107
Stud. Deleted Residual	-1,936	2,978	,007	1,023	107
Mahal. Distance	,002	7,648	1,981	1,730	107
Cook's Distance	,000	,134	,011	,024	107
Centered Leverage Value	,000	,072	,019	,016	107

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**





X5	Pearson Correlation	,197*	,223*	,190*	,209*	1	,189	,141	-,151	,034	,169	,350**
	Sig. (2-tailed)	,042	,021	,050	,031		,051	,148	,122	,724	,081	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X6	Pearson Correlation	,824**	,882**	,326**	,834**	,189	1	,953**	,026	-,022	,868**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,051		,000	,791	,825	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X7	Pearson Correlation	,873**	,903**	,335**	,735**	,141	,953**	1	,072	-,041	,889**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,148	,000		,463	,673	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X8	Pearson Correlation	-,013	-,044	,014	-,056	-,151	,026	,072	1	,258**	-,013	,338
	Sig. (2-tailed)	,896	,654	,888	,565	,122	,791	,463		,007	,896	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X9	Pearson Correlation	,003	-,012	,040	-,001	,034	-,022	-,041	,258**	1	-,085	,343
	Sig. (2-tailed)	,977	,905	,683	,990	,724	,825	,673	,007		,387	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X10	Pearson Correlation	,934**	,957**	,365**	,800**	,169	,868**	,889**	-,013	-,085	1	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,081	,000	,000	,896	,387		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Stres Kerja	Pearson Correlation	,911**	,940**	,475**	,834**	,350**	,910**	,906**	,338	,343	,914**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

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

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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	107	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	107	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			



	Sig. (2-tailed)	,517	,547	,299	,002	,440	,126	,408		,021	,116	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X9	Pearson Correlation	-,006	,013	-,107	-,094	-,054	,002	-,109	,224*	1	,293**	,310**
	Sig. (2-tailed)	,947	,898	,274	,337	,583	,985	,262	,021		,002	,001
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
X10	Pearson Correlation	,038	-,024	-,140	,083	,077	,124	,126	,153	,293**	1	,443**
	Sig. (2-tailed)	,696	,807	,152	,396	,428	,203	,197	,116	,002		,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Beban Kerja	Pearson Correlation	,453**	,491**	,285**	,451	,454**	,343**	,431**	,373**	,310**	,443**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

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

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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	107	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	107	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,826	10

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	,082	-,168	,324**	,389**	-,057	-,083	-,279**	,168	,136	,277**
	Sig. (2-tailed)		,403	,084	,001	,000	,561	,393	,004	,083	,163	,004
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y2	Pearson Correlation	,082	1	,688**	-,121	,119	,269**	,402**	,250**	,060	-,166	,542**
	Sig. (2-tailed)	,403		,000	,213	,224	,005	,000	,009	,536	,088	,000

	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y3	Pearson Correlation	-,168	,688**	1	-,184	,048	,039	,206*	,236*	,059	-,004	,374**
	Sig. (2-tailed)	,084	,000		,058	,627	,694	,033	,014	,545	,967	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y4	Pearson Correlation	,324**	-,121	-,184	1	,376**	-,003	-,307**	,120	,205*	,493**	,402**
	Sig. (2-tailed)	,001	,213	,058		,000	,972	,001	,218	,034	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y5	Pearson Correlation	,389**	,119	,048	,376**	1	-,197*	,008	,028	,201*	,101	,467**
	Sig. (2-tailed)	,000	,224	,627	,000		,042	,936	,774	,038	,299	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y6	Pearson Correlation	-,057	,269**	,039	-,003	-,197*	1	,024	,571**	,216*	-,091	,437**
	Sig. (2-tailed)	,561	,005	,694	,972	,042		,808	,000	,026	,349	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y7	Pearson Correlation	-,083	,402**	,206*	-,307**	,008	,024	1	,194*	,149	-,140	,379**
	Sig. (2-tailed)	,393	,000	,033	,001	,936	,808		,045	,124	,150	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y8	Pearson Correlation	-,279**	,250**	,236*	,120	,028	,571**	,194*	1	,643**	,089	,676**
	Sig. (2-tailed)	,004	,009	,014	,218	,774	,000	,045		,000	,360	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y9	Pearson Correlation	,168	,060	,059	,205*	,201*	,216*	,149	,643**	1	,175	,645**
	Sig. (2-tailed)	,083	,536	,545	,034	,038	,026	,124	,000		,072	,000
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Y10	Pearson Correlation	,136	-,166	-,004	,493**	,101	-,091	-,140	,089	,175	1	,290**
	Sig. (2-tailed)	,163	,088	,967	,000	,299	,349	,150	,360	,072		,002
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,277**	,542**	,374**	,402**	,467**	,437**	,379**	,676**	,645**	,290**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107

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

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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	107	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	107	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,942	10

STRES KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	10,3	10,3	10,3
	Tidak Setuju	25	23,4	23,4	33,6
	Kurang Setuju	44	41,1	41,1	74,8
	Setuju	11	10,3	10,3	85,0
	Sangat Setuju	16	15,0	15,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	4,7	4,7	4,7
	Tidak Setuju	31	29,0	29,0	33,6
	Kurang Setuju	44	41,1	41,1	74,8
	Setuju	11	10,3	10,3	85,0
	Sangat Setuju	16	15,0	15,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,9	,9	,9
	Tidak Setuju	13	12,1	12,1	13,1
	Kurang Setuju	64	59,8	59,8	72,9
	Setuju	17	15,9	15,9	88,8
	Sangat Setuju	12	11,2	11,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	5,6	5,6	5,6
	Tidak Setuju	23	21,5	21,5	27,1
	Kurang Setuju	45	42,1	42,1	69,2
	Setuju	16	15,0	15,0	84,1
	Sangat Setuju	17	15,9	15,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	5,6	5,6	5,6
	Tidak Setuju	32	29,9	29,9	35,5
	Kurang Setuju	39	36,4	36,4	72,0
	Setuju	11	10,3	10,3	82,2
	Sangat Setuju	19	17,8	17,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,8	2,8	2,8
	Tidak Setuju	26	24,3	24,3	27,1
	Kurang Setuju	49	45,8	45,8	72,9
	Setuju	12	11,2	11,2	84,1
	Sangat Setuju	17	15,9	15,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,8	2,8	2,8
	Tidak Setuju	28	26,2	26,2	29,0
	Kurang Setuju	46	43,0	43,0	72,0
	Setuju	13	12,1	12,1	84,1
	Sangat Setuju	17	15,9	15,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	3,7	3,7	3,7
	Tidak Setuju	32	29,9	29,9	33,6
	Kurang Setuju	54	50,5	50,5	84,1
	Setuju	7	6,5	6,5	90,7
	Sangat Setuju	10	9,3	9,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	21	19,6	19,6	21,5
	Kurang Setuju	59	55,1	55,1	76,6
	Setuju	17	15,9	15,9	92,5
	Sangat Setuju	8	7,5	7,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	5,6	5,6	5,6
	Tidak Setuju	27	25,2	25,2	30,8
	Kurang Setuju	46	43,0	43,0	73,8
	Setuju	12	11,2	11,2	85,0
	Sangat Setuju	16	15,0	15,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

BEBAN KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	23	21,5	21,5	21,5
	Tidak Setuju	10	9,3	9,3	30,8
	Kurang Setuju	42	39,3	39,3	70,1
	Setuju	26	24,3	24,3	94,4
	Sangat Setuju	6	5,6	5,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	5,6	5,6	5,6
	Tidak Setuju	23	21,5	21,5	27,1
	Kurang Setuju	55	51,4	51,4	78,5
	Setuju	15	14,0	14,0	92,5
	Sangat Setuju	8	7,5	7,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	6,5	6,5	6,5
	Tidak Setuju	32	29,9	29,9	36,4
	Kurang Setuju	54	50,5	50,5	86,9
	Setuju	8	7,5	7,5	94,4
	Sangat Setuju	6	5,6	5,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	30	28,0	28,0	29,9
	Kurang Setuju	52	48,6	48,6	78,5
	Setuju	17	15,9	15,9	94,4
	Sangat Setuju	6	5,6	5,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	12,1	12,1	12,1
	Tidak Setuju	31	29,0	29,0	41,1
	Kurang Setuju	42	39,3	39,3	80,4
	Setuju	12	11,2	11,2	91,6
	Sangat Setuju	9	8,4	8,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	6,5	6,5	6,5
	Tidak Setuju	24	22,4	22,4	29,0
	Kurang Setuju	51	47,7	47,7	76,6
	Setuju	15	14,0	14,0	90,7
	Sangat Setuju	10	9,3	9,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	4,7	4,7	4,7
	Tidak Setuju	29	27,1	27,1	31,8
	Kurang Setuju	54	50,5	50,5	82,2
	Setuju	8	7,5	7,5	89,7
	Sangat Setuju	11	10,3	10,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	39	36,4	36,4	38,3
	Kurang Setuju	48	44,9	44,9	83,2
	Setuju	9	8,4	8,4	91,6
	Sangat Setuju	9	8,4	8,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	29	27,1	27,1	29,0
	Kurang Setuju	52	48,6	48,6	77,6
	Setuju	8	7,5	7,5	85,0
	Sangat Setuju	16	15,0	15,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,9	,9	,9
	Tidak Setuju	4	3,7	3,7	4,7
	Kurang Setuju	27	25,2	25,2	29,9
	Setuju	41	38,3	38,3	68,2
	Sangat Setuju	34	31,8	31,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>KINERJA PEGAWAI</b>											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>Y1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	36	33,6	33,6	33,6
	Setuju	59	55,1	55,1	88,8
	Sangat Setuju	12	11,2	11,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>Y2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	60	56,1	56,1	56,1
	Setuju	38	35,5	35,5	91,6
	Sangat Setuju	9	8,4	8,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>Y3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	51	47,7	47,7	47,7
	Setuju	38	35,5	35,5	83,2
	Sangat Setuju	18	16,8	16,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>Y4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	,9	,9	,9
	Tidak Setuju	5	4,7	4,7	5,6
	Kurang Setuju	35	32,7	32,7	38,3
	Setuju	23	21,5	21,5	59,8
	Sangat Setuju	43	40,2	40,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>Y5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,8	2,8	2,8
	Tidak Setuju	12	11,2	11,2	14,0
	Kurang Setuju	47	43,9	43,9	57,9
	Setuju	13	12,1	12,1	70,1
	Sangat Setuju	32	29,9	29,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

<b>Y6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	12,1	12,1	12,1
	Kurang Setuju	53	49,5	49,5	61,7
	Setuju	22	20,6	20,6	82,2
	Sangat Setuju	19	17,8	17,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	8,4	8,4	8,4
	Tidak Setuju	14	13,1	13,1	21,5
	Kurang Setuju	44	41,1	41,1	62,6
	Setuju	12	11,2	11,2	73,8
	Sangat Setuju	28	26,2	26,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	36	33,6	33,6	33,6
	Kurang Setuju	48	44,9	44,9	78,5
	Setuju	12	11,2	11,2	89,7
	Sangat Setuju	11	10,3	10,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	8,4	8,4	8,4
	Kurang Setuju	68	63,6	63,6	72,0
	Setuju	12	11,2	11,2	83,2
	Sangat Setuju	18	16,8	16,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	9,3	9,3	9,3
	Setuju	52	48,6	48,6	57,9
	Sangat Setuju	45	42,1	42,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Statistics		
Jenis Kelamin		
N	Valid	107
	Missing	0

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	44	41,1	41,1	41,1
	Perempuan	63	58,9	58,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Statistics		
Lama Bekerja		
N	Valid	107
	Missing	0

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	12	11,2	11,2	11,2
	2-3 Tahun	21	19,6	19,6	30,8
	4-5 Tahun	36	33,6	33,6	64,5
	> 6 Tahun	38	35,5	35,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	





STRES KERJA											Jumlah
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	24
2	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	44
3	5	5	5	5	2	5	5	2	2	5	41
4	3	3	5	3	5	3	3	2	3	3	33
5	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	22
6	1	2	5	2	5	2	2	3	3	2	27
7	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	24
8	3	3	2	3	5	3	3	2	2	3	29
9	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	31
10	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	23
11	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	24
12	5	5	3	5	2	5	5	3	2	5	40
13	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	27
14	2	2	3	2	1	2	4	4	2	2	24
15	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	39
16	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	29
17	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	33
18	4	4	4	1	2	3	4	4	3	4	33
19	5	5	3	5	5	5	5	2	2	5	42
20	1	1	4	3	3	2	2	5	2	3	26
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
22	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	37
23	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	31
24	5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	42
25	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
27	1	2	3	4	4	3	2	1	5	1	26
28	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	24
29	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	30
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
31	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	23
32	2	2	2	2	3	2	2	3	5	2	25
33	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	24
34	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	22
35	3	3	3	3	3	3	3	5	1	3	30
36	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	29
37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
38	1	1	3	1	3	1	1	3	4	1	19
39	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
40	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	39
41	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	24
42	3	3	2	1	2	3	4	4	3	3	28
43	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	28
44	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
45	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	27
46	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31

47	1	2	3	4	4	3	2	3	3	2	27
48	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	23
49	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	29
50	5	5	5	5	1	5	5	3	3	5	42
51	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	35
52	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
53	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
54	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	38
55	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
56	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	23
57	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	25
58	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	25
59	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	24
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
61	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
62	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	26
63	1	1	3	1	3	1	1	2	2	1	16
64	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	45
65	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	31
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
67	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	24
68	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	44
69	5	5	5	5	1	5	5	3	3	5	42
70	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	35
71	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	25
72	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	38
73	5	5	3	5	5	5	5	2	3	5	43
74	5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	42
75	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
76	5	5	3	5	4	5	5	4	2	5	43
77	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	33
78	1	1	3	1	2	1	1	5	4	1	20
79	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	27
80	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	31
81	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4	37
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
83	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	33
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
85	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	23
86	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
87	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	27
88	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	27
89	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	23
90	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	44
91	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	44
92	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	33
93	1	2	3	4	1	4	3	2	1	4	25
94	5	5	3	5	4	5	5	4	2	5	43

95	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	33
96	1	1	3	1	2	5	5	5	4	1	28
97	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	29
98	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4	37
99	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
100	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	24
101	2	2	3	4	2	2	2	5	5	2	29
102	2	2	2	4	2	3	2	5	4	2	28
103	2	2	3	5	2	2	2	2	3	2	25
104	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
105	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
106	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	30
107	1	2	3	4	4	4	3	3	2	1	27

BEBAN KERJA											Jumlah
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	3	2	2	3	5	2	3	3	3	31
2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	30
3	2	3	5	2	3	3	2	2	3	5	30
5	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	36
5	3	5	3	2	4	3	5	2	3	4	34
6	3	5	3	3	2	5	3	2	2	3	31
7	5	3	2	2	3	4	3	2	2	3	29
8	4	3	2	2	3	2	3	5	2	3	29
9	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	24
10	2	3	5	2	2	3	5	2	2	4	30
11	5	3	3	2	5	3	3	2	3	4	33
12	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	24
13	5	1	2	3	5	1	3	3	3	4	30
14	4	4	4	4	5	3	3	2	2	3	34
15	3	3	3	5	5	1	3	2	2	3	30
16	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	24
17	3	2	3	3	3	5	3	3	2	5	32
18	1	3	3	3	4	1	3	2	3	5	28
19	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	24
20	1	3	3	2	3	2	3	5	5	5	32
21	3	5	1	3	3	3	4	2	2	4	30
22	4	4	3	3	2	2	3	2	5	4	32
23	3	4	1	3	2	2	3	3	2	4	27
24	3	4	4	4	5	1	3	3	2	3	32
25	3	3	3	5	5	1	3	2	2	3	30
26	3	3	3	3	3	2	3	5	2	3	30
27	4	4	4	3	2	3	3	3	2	5	33
28	4	3	3	1	3	3	3	4	3	4	31
29	4	3	3	3	3	2	2	3	3	5	31
30	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	28

31	1	3	3	3	4	3	2	2	3	5	29
32	3	3	2	2	3	3	5	2	3	5	31
33	4	3	3	3	2	3	4	3	5	3	33
34	4	4	3	3	2	2	3	3	5	4	33
35	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	29
36	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	39
37	3	1	3	2	3	4	4	5	4	5	34
38	3	5	1	3	3	3	5	2	3	5	33
39	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	23
40	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	24
41	5	5	3	5	2	5	5	3	2	5	40
42	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	27
43	2	2	3	2	1	2	4	4	2	2	24
44	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	39
45	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	29
46	1	3	3	3	4	5	2	3	3	3	30
47	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	28
48	1	3	2	2	1	3	3	3	4	5	27
49	3	3	5	3	3	3	2	2	3	5	32
50	4	3	3	3	1	3	2	2	3	4	28
51	1	2	3	4	1	4	3	2	1	4	25
52	4	3	1	3	3	3	4	5	3	5	34
53	4	3	3	3	2	2	3	3	3	5	31
54	4	1	1	3	2	2	3	1	5	5	27
55	3	3	4	3	3	5	3	5	2	4	35
56	4	5	3	2	2	3	1	4	5	4	33
57	3	4	3	3	5	3	5	3	2	4	35
58	1	3	3	5	3	2	2	3	5	4	31
59	3	3	2	2	3	4	5	5	4	5	36
60	1	3	2	2	1	3	3	3	4	3	25
61	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	30
62	3	3	3	2	1	3	2	2	3	1	23
63	1	2	3	4	1	4	3	2	1	4	25
64	3	3	5	5	1	3	2	3	3	5	33
65	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	27
66	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	30
67	5	1	3	2	2	3	1	2	2	3	24
68	3	4	3	3	5	3	5	2	2	3	33
69	1	3	2	3	4	5	1	3	3	5	30
70	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	38
71	1	3	2	2	3	4	5	3	2	4	29
72	4	4	4	3	2	3	3	3	5	4	35
73	3	4	3	1	3	3	3	4	2	4	30
74	1	3	3	3	4	3	2	3	5	4	31
75	3	3	2	2	3	3	3	4	3	5	31
76	1	2	3	4	2	4	3	2	3	4	28
77	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	29
78	4	3	3	4	3	3	2	3	5	4	34

79	4	2	2	3	2	5	1	3	3	5	30
80	3	2	2	3	2	5	2	3	3	3	28
81	4	2	2	3	2	3	2	3	4	4	29
82	3	2	2	4	2	3	2	3	3	5	29
83	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	34
84	4	3	3	3	3	3	5	2	3	4	33
85	1	2	3	4	2	4	3	2	3	4	28
86	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	27
87	4	4	2	3	3	2	1	3	3	5	30
88	4	4	2	2	4	4	3	4	5	5	37
89	3	2	2	2	3	1	2	3	2	4	24
90	1	3	2	2	2	3	2	2	5	4	26
91	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	27
92	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	25
93	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	29
94	4	4	1	2	3	3	3	3	2	3	28
95	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
96	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	27
97	2	2	3	4	4	2	3	4	3	5	32
98	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	31
99	2	2	1	2	3	1	3	3	4	5	26
100	3	3	2	3	4	4	3	4	3	5	34
101	3	2	3	3	3	3	3	2	2	5	29
102	1	1	3	4	2	4	3	2	3	4	27
103	1	2	3	4	2	2	2	2	3	4	25
104	1	2	2	4	2	3	3	2	3	5	27
105	4	4	3	5	2	2	3	2	3	5	33
106	3	2	2	4	4	3	2	3	5	5	33
107	3	5	5	3	3	3	3	3	2	2	32

KINERJA PEGAWAI											Jumlah
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	3	3	3	2	3	5	2	3	4	32
2	5	4	4	4	5	3	3	2	3	4	37
3	4	3	3	5	5	1	3	2	3	5	34
4	4	3	3	5	3	5	1	3	3	5	35
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
6	3	5	5	3	3	4	5	3	2	4	37
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
8	4	3	3	3	2	3	5	2	3	4	32
9	5	4	4	4	5	3	3	2	3	4	37
10	4	3	3	5	5	1	3	2	3	5	34
11	4	3	3	5	3	5	1	3	3	5	35
12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
13	3	5	5	3	3	4	5	3	2	4	37
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
15	3	3	3	2	3	5	2	3	3	3	30
16	4	4	4	5	3	3	2	3	4	4	36

17	3	3	5	5	1	3	2	3	3	5	33
18	3	3	5	3	5	1	3	3	4	5	35
19	4	3	3	3	2	3	5	2	3	4	32
20	5	4	4	4	5	3	3	2	3	4	37
21	4	3	3	5	5	1	3	2	3	5	34
22	4	3	3	5	3	5	1	3	3	5	35
23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
24	3	5	5	3	3	4	5	3	2	4	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
26	4	3	3	3	2	3	5	2	3	4	32
27	5	4	4	4	5	3	3	2	3	4	37
28	4	3	3	5	5	1	3	2	3	5	34
29	4	3	3	5	3	5	1	3	3	5	35
30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
31	3	5	5	3	3	4	5	3	2	4	37
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
33	3	3	3	2	3	5	2	3	3	3	30
34	4	4	4	5	3	3	2	3	4	4	36
35	3	3	5	5	1	3	2	3	3	5	33
36	3	3	5	3	5	1	3	3	4	5	35
37	4	3	3	3	2	3	5	2	3	4	32
38	5	4	4	4	5	3	3	2	3	4	37
39	4	3	3	5	5	1	3	2	3	5	34
40	4	3	3	5	3	5	1	3	3	5	35
41	4	3	3	3	2	3	5	2	3	4	32
42	5	4	4	4	5	3	3	2	3	4	37
43	3	3	3	5	5	3	3	2	3	3	33
44	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32
45	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	37
46	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	38
47	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
49	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	34
50	3	3	5	4	4	3	2	3	3	5	35
51	3	3	5	3	3	1	3	3	4	5	33
52	4	3	3	3	3	3	5	2	3	4	33
53	5	4	4	4	5	3	3	2	3	4	37
54	4	3	3	5	5	1	3	2	3	5	34
55	4	3	3	5	3	5	1	3	3	5	35
56	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
57	3	5	5	3	3	4	5	3	2	4	37
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
59	4	3	3	3	2	3	5	2	3	4	32
60	5	4	4	4	5	3	3	2	3	4	37
61	4	3	3	5	5	1	3	2	3	5	34
62	4	3	3	5	3	5	1	3	3	5	35
63	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
64	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	35

65	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	34
66	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
67	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
68	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	36
69	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	34
70	3	3	3	4	4	3	5	2	3	4	34
71	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	34
72	4	3	3	3	3	1	3	2	3	5	30
73	4	3	3	5	3	5	1	3	3	5	35
74	4	3	3	3	2	3	5	2	3	4	32
75	5	4	4	4	5	3	3	2	3	4	37
76	4	3	3	5	5	1	3	2	3	5	34
77	4	3	3	5	3	5	1	3	3	5	35
78	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
79	3	5	5	3	3	4	5	3	2	4	37
80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
81	3	3	3	2	3	5	2	3	3	3	30
82	4	4	4	5	3	3	2	3	4	4	36
83	3	3	3	5	1	3	2	3	3	5	31
84	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	33
85	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
86	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	36
87	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	39
88	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	35
89	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	39
90	3	5	5	3	3	4	5	3	2	4	37
91	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
92	3	4	3	5	4	4	5	4	2	4	38
93	3	4	3	3	2	4	5	5	5	4	38
94	3	3	3	1	2	4	4	5	4	5	34
95	3	4	4	3	2	3	5	2	3	5	34
96	4	3	3	4	5	3	3	2	3	5	35
97	4	3	3	5	5	1	3	2	3	4	33
98	4	3	3	3	2	3	5	2	3	4	32
99	5	4	4	4	5	3	3	2	3	4	37
100	4	3	3	5	5	3	3	2	3	5	36
101	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	35
102	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	43
103	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	34
104	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	38
105	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	30
106	4	3	3	5	3	3	2	3	4	4	34
107	3	3	3	5	3	3	2	3	3	5	33