

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN. (PERSERO) UIP KITSUM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :**

**Nama : Bagas Herdian**  
**NPM : 1505160909**  
**Program Studi : Manajemen**

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : BAGAS HERDIAN  
N P M : 1505160909  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M.)

Penguji II

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

Pembimbing

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

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Setretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : BAGAS HERDIAN  
N P M : 1505160909  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

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

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

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



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : BAGAS HERDIAN  
NPM : 1505160909  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, ..... 2018  
Pembuat Pernyataan



  
BAGAS HERDIAN

NB :

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : BAGAS HERDIAN  
NPM : 1505160909  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
11 - 02 - 2019	- Perbaiki daftar isi dan format penulisan - Perbaiki daftar pustaka - Perbaiki teknik sample. - Perbaiki Kerangka Konseptual		
14 - 02 - 2019	- Jelaskan Hasil penelitian - Perbaiki format penulisan		
18 - 02 - 2019	- Kesimpulan dan saran - Perbaiki Hasil penelitian - Daftar pustaka.		
04 2019	ACC IKUT SIDAKIS MEJA HIJAU		

03

Pembimbing Skripsi



WILLY YUSNANDAR, S.E., MSI.

Medan, Maret 2019  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen



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

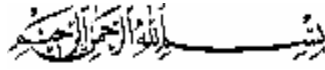
## **ABSTRAK**

**BAGAS HERDIAN. 1505160909. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangkit Sumatera. Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP KITSUM Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UIP KITSUM. yang berjumlah 51 orang, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (questioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa Beban Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP KITSUM. Beban Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP KITSUM, sedangkan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP KITSUM. Secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP KITSUM.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja.**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa menganugraahkan rahmat dan karunianya berupa kesehatan, keselamatan dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UIP Kitsum”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah Saherman dan Ibu Sunar Kustini yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih kepada nama-nama dibawah ini :

1. Bapak Dr.Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan 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.,SE.,M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE.,M.Si selaku Ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen.,SE.,MS.i selaku sekretaris prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar.,SE.,M.Si selaku Pembimbing yang telah banyak membimbing penulis, sehingga terwujudnya penulisan Skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universita Muhamadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan Ibu Pimpinan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM Kota Medan beserta Pegawai yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
10. Buat serta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.



11. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Medan, Maret 2019

Penulis

**BAGAS HERDIAN**  
**NPM: 1505160909**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan penelitian dan manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Kinerja.....	6
a. Pengertian kinerja .....	6
b. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja .....	7
c. indikator Kinerja .....	11
2. Beban Kerja .....	14
a. Pengertian Beban Kerja .....	14
b. Faktor Faktor beban kerja .....	14
c. Indikator beban kerja .....	17
3. Lingkungan kerja .....	18
a. Pengertian lingkungan kerja .....	18
b. Faktor Faktor lingkungan kerja .....	18
c. Indikator lingkungan kerja.....	20
4. Stres kerja .....	22

a. Pengertian stres kerja.....	22
b. Faktor faktor stres kerja .....	23
c. Indikator stres kerja.....	23
B. Kerangka konseptual.....	24
C. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Pendekatan penelitian .....	29
B. Definisi Operasional Variabel.....	29
C. Tempat dan Waktu penelitian .....	35
1. Tempat Penelitian .....	35
2. Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sample .....	35
1. Populasi .....	35
2. Sample .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Hasil Penelitian .....	47
1. Karakteristik Responden.....	48
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	50
B. Pembahasan .....	68
<b>BAB V Kesimpulan Dan Saran .....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran.....	73

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian Indikator (Y) Kinerja .....	33
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Indikator (X1) Beban Kerja.....	33
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian Indikator (X2) Lingkungan Kerja.....	34
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian Indikator (X3) Stres Kerja .....	34
Tabel 3.6 Skala Likert.....	37
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X <sub>1</sub> (Beban Kerja) .....	39
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X <sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) .....	39
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X <sub>3</sub> (Stres Kerja).....	40
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja).....	40
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> , Y .....	41
Tabel 4.1 Skala Likert.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel X <sub>1</sub> (Beban Kerja) .....	47
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X <sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) .....	49
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel X <sub>3</sub> (Stres Kerja) .....	51
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja) .....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel 4.11 Uji t X <sub>1</sub> dan Y.....	63
Tabel 4.12 Uji t X <sub>2</sub> dan Y.....	64

Tabel 4.13 Uji t $X_3$ dan Y.....	65
Tabel 4.14 Uji F.....	66
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai .....	25
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai .....	26
Gambar 2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai.....	27
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian .....	28
Gambar 3.1 Kriteria pengujian Hipotesis Uji T.....	44
Gambar 3.2 Pengujian Hipotesis Uji F.....	45
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas .....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dicapai dengan kinerja yang baik karena kinerja sangat mempengaruhi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Yusniar, 2018, hal. 26)

Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat



diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Masriati,2018)

Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Kusuma dkk (2014) menyatakan bahwa Dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi.

Selain beban kerja, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Eliyanto (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Selain lingkungan kerja, faktor stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2017, hal 389) stres kerja merupakan reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan kepadanya. Demikian pula halnya PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan BUMN yang bergerak dibidang pembangunan pembangkit ini yang membawahi delapan unit induk pembangunan mulai dari aceh hingga lampung, selalu mempertimbangkan beban kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan serta stress kerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan memperoleh kinerja karyawan yang baik dan mampu mencapai tujuannya. Namun berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah.

Permasalahan yang terjadi pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM salah satunya adalah masalah beban kerja dimana beban kerja karyawan yang

sangat tinggi serta rapat yang dilakukan secara tiba tiba tanpa pemberitahuan sebelumnya sehingga menambah beban kerja. Tidak hanya permasalahan beban kerja namun PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM juga memiliki permasalahan lingkungan kerja, baik fisik dan non fisik. lingkungan fisik di PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM mengalami kebocoran ketika hujan deras turun sedangkan lingkungan non fisik tidak solidnya hubungan antar pegawai dan atasan serta rekan kerja sehingga tujuan tidak tercapai, selain itu tekanan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang cukup singkat membuat karyawan mengalami stress kerja.

Hal ini menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap kinerja pegawai sehingga adanya kecenderungan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Adanya keluhan dari karyawan atas beban kerja yang terlalu banyak yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya yang berdampak pada kinerja karyawan.

2. Kurang baiknya lingkungan kerja yang ada diperusahaan, yang berdampak pada kinerja karyawan.
3. Tekanan yang sangat tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu yang diberikan perusahaan terhadap karyawan menyebabkan stress yang berdampak pada kinerja karyawan.

### **C. Batasan dan rumusan Masalah.**

#### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada beban kerja, lingkungan kerja serta stres kerja. Disamping itu objek penelitian dibatasi hanya pada yang bekerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang juga sudah dijelaskan di atas maka, permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM ?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM ?
- c. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM ?
- d. Apakah ada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM ?

## **D. Tujuan penelitian dan manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM ?
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM ?
- c. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM ?
- d. Untuk mengetahui apakah beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM ?

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Bagi pihak lain, dapat menjadi suatu informasi, menambah pengetahuan sehingga menambahkan referensi untuk mengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

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

###### **a. Pengertian kinerja**

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

Menurut Nawawi (2010, hal. 214) mengatakan bahwa kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode tertentu. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya Menurut Hamali (2018, hal. 98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Selanjutnya Menurut Sinambela (2011, hal. 480) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

## **b. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya.

Adapun faktor faktor kinerja Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) sebagai berikut :

### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge-skill*) artinya, pegawai yang memiliki IQ tinggi 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 kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Kasmir (2018, hal. 189) menyatakan bahwa adapun faktor faktor yang memengaruhi kinerja sebagai berikut :

### 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka

akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik,. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

## 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

## 3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

## 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga

hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.

#### 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.



#### 9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13) Disiplin kerja

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010, hal. 176) menyatakan bahwa adapun faktor faktor yang memengaruhi kinerja sebagai berikut :

##### 1) Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi maka ukuran baik buruknya kinerja di ukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan

efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3) Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik, atasan yang buruk selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi.

**c. indikator Kinerja**

Menurut Moehariono (2012, hal 114) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Fahmi (2017, hal. 208) beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

- 1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

- 2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- 3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

- 4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah ada sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

- 5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama dan kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hal ini apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan satu dengan karyawan yang lain.

Sedangkan menurut Wibowo (2014, hal. 85) indikator kinerja adalah:

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2) Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Karena tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standart kinerja dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

#### 7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

## **2. Beban Kerja**

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

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Kasmir (2017, hal. 40) beban kerja (*Workload*) merupakan perbandingan antara total waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Sedangkan Menurut penelitian Anita dkk (2013) menyatakan beban kerja merupakan rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu tanggung jawab karyawan atas tugasnya didalam organisasi yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

### **b. Faktor Faktor Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017, hal. 24) faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

#### 1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

## 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

### a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja fisik

### b) Tugas-Tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal hal yang berhubungan dengan alat alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

### c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karir hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing masing karyawan.

Adapun faktor faktor beban kerja menurut Suwatno (2018, hal. 251) dikelompokkan dalam faktor situasional dan faktor diri pekerja. Faktor situasional terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan psikis :

1) Faktor lingkungan fisik

a) Rancangan ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya.

b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja.

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu udara dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat visual privacy serta acoustical privacy

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya.

2) Faktor lingkungan psikis

a) Pekerjaan yang berlebihan

Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan, ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya.

c) Kurangnya umpan balik prestasi

Kurangnya umpan balik prestasi kerja menimbulkan ketidakpuasan kerja. Umpan balik prestasi kerja misalnya promosi.

- d) Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **c. Indikator Beban Kerja**

Indikator Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2017, hal. 33) untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus di emban oleh Karyawan sebagai berikut :

- 1) Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

- 2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimilisir beban kerja karyawan.

- 3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Sedangkan menurut Busro (2018, hal. 302) indikator Beban kerja sebagai berikut :

- 1) Kuantitas kerja yang ditargetkan.

- 2) Kualitas kerja yang dituntut.

- 3) Jumlah jam kerja.



### **3) Lingkungan kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Menurut Kaswan (2017, hal. 568) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri. Sedangkan Menurut penelitian Sembiring (2018, hal. 65) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik seperti pusat kerjan, kursi, meja, dan sebagainya maupun non fisik misalnya hubungan kerja dengan atasan hubungan kerja dengan bawahan maupu hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Selanjutnya Menurut Afandi (2018, hal. 66) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperarut, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat tempat kerja.

#### **b. Faktor Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Munandar (2014, hal. 135) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

- 1) Iluminasi (Penerangan)

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah kadar (*intensity*) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan, terutama pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata.

## 2) Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja.

## 3) Kebisingan (Noise)

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat kita menjadi tuna rungu.

## 4) Musik dalam bekerja

Banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif, karena musik menjadi suara bising dan mengganggu.

Sedangkan menurut Kaswan (2017, hal. 577) faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

- 1) Temperatur
- 2) Kelembapan
- 3) Pencahayaan
- 4) Kebisingan
- 5) Vibrasi
- 6) Debu dan Asap
- 7) Ventilasi

Sedangkan menurut Afandi (2018, hal. 66) Faktor-faktor Lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Kaswan (2017, hal. 568) indikator lingkungan kerja yang menyenangkan antara lain:

- 1) Ventilasi yang baik,

Yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan.

- 2) Penerangan yang cukup,

Ini sangat penting dalam pencegahan kecelakaan ataupun kesalahan dalam bekerja.

3) Tata ruang yang rapi,

Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun sehingga menimbulkan rasa estetika.

4) Lingkungan kerja yang bersih

Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang berada ditempat pekerjaan dalam waktu yang cukup lama.

5) Lingkungan kerja bebas poilusi,

Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan karyawan.

Sedangkan menurut Busro (2018, hal. 302) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Keberadaan musik pengiring kerja
- 2) Kebersihan lingkungan kerja.
- 3) Kerapian tempat kerja.

Sedangkan menurut Afandi (2018, hal. 71) indikator Lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Lampu penerangan tempat kerja.
- 2) Jendela tempat kerja.
- 3) Tata warna.
- 4) Dekorasi.
- 5) bunyi musik.
- 6) bunyi mesin pabrik, bengkel.
- 7) suhu udara.

8) kelembapan udara.

#### **4) Stres kerja**

##### **a. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Wahyudi (2017, hal. 151) menyatakan stress merupakan suatu keadaan yang rumit dan pribadi peristiwa yang menyebabkan stres bagi seseorang, terkadang menjadi suatu yang menjadi menyenangkan atau mengembirakan bagi orang lain. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2011, hal. 157) menyatakan bahwa stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress 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. Selanjutnya Menurut penelitian Wartono (2017, hal. 41) stress kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Selanjutnya Menurut Ekawarna (2018, hal. 142) stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya Menurut Siagian (2016, hal. 300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang. Selanjutnya Menurut Suparyadi (2015, hal. 242) stres merupakan suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang dan kecakapan kecakapan aktif individu yang bekerja terlalu berat.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa terganggu dan jenuh dengan beban dan tekanan atas pekerjaannya, sehingga berdampak pada fisik dan psikologi.

## **b. Faktor faktor Stres Kerja**

Menurut Kaswan (2017, hal. 380) faktor faktor stres berasal dari :

- 1) Stres lingkungan, mencakup hal hal seperti perubahan sosial atau teknologi, globalisasi, keluarga, kondisi ekonomi dan keuangan, serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat.
- 2) Stres organisasi, dapat dikategorikan menjadi kebijakan, dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi kerja.
- 3) Stres kelompok, kelompok dapat menjadi sumber stres. Stres kelompok dapat dikategorikan menjadi dua wilayah, kurangnya kohesivitas kelompok dan kurangnya dukungan sosial.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 204) faktor-faktor stres kerja yaitu :

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

Sedangkan menurut Fahmi (2016, hal. 278) faktor-faktor stres kerja yaitu :

- 1) Stres karena tekanan dari dalam (internal faktor) dan
- 2) Stress karena tekanan dari luar

## **c. Indikator Stres Kerja**

Adapun indikator stres Menurut Wijono (2010, hal 154) menyatakan bahwa beberapa indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut :

- 1) Budaya sosial yang dilakukan bersama keluarga, relegius, keturunan, struktur pekerjaan, dan faktor faktor sosial lainnya.
- 2) Hubungan dengan orang lain dalam dunia budaya sosial, seperti seorang pribadi berperan sebagai suami istri, rekan kerja, orang tua, rakyat, sebuah negara dan sebagainya.
- 3) Aspek dari individu sendiri, individu mempunyai kecenderungan ciri-ciri yang tidak tahan terhadap tekanan, ancaman, mudah dan cemas.

Sedangkan menurut Sutarto Wijono (2018, hal. 136) indikator stres kerja sebagai berikut :

- 1) Kondisi subjektif jangka pendek dan panjang
- 2) Pertukaran masalah fisiologis
- 3) Kesehatan fisik
- 4) Menurunnya prestasi kerja

## **B. Kerangka konseptual**

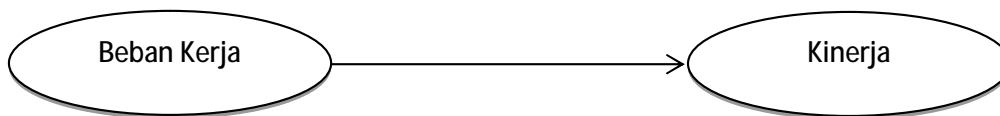
Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikn kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

### **1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai**

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Menurut penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Warman, 2015, Masriati, 2018, Anita dkk, 2013)

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO UIP KITSUM).



**Gambar 2.1 : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai**

## **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

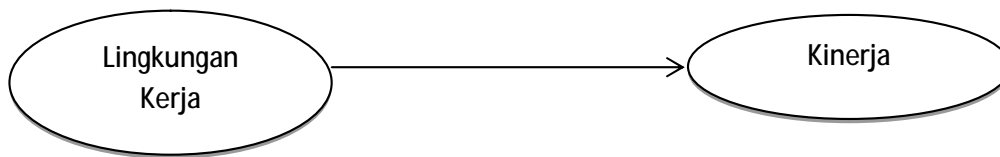
Menurut penelitian Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Budianto dkk, 2015, Sofyan dkk, 2013, Cahyono, 2015)

Selain itu kemungkinan ada hal hal yang berada disekitar pekerja yang dianggap tidak berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan. Tetapi pada suatu saat ternyata dapat dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh cukup besar. Berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang



dijalankan perusahaan akan memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau orang-orang dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO UIP KITSUM).



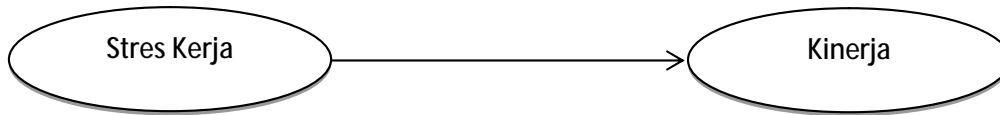
**Gambar 2.2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai**

### **1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.**

Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stres yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stres yang lebih tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Menurut peneliti menyatakan bahwa adanya hubungan/korelasi yang bersifat kuat dan positif terhadap pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai (Sekayu, 2017, Rahayu, 2017, Dewi dkk, 2014).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO UIP KITSUM).



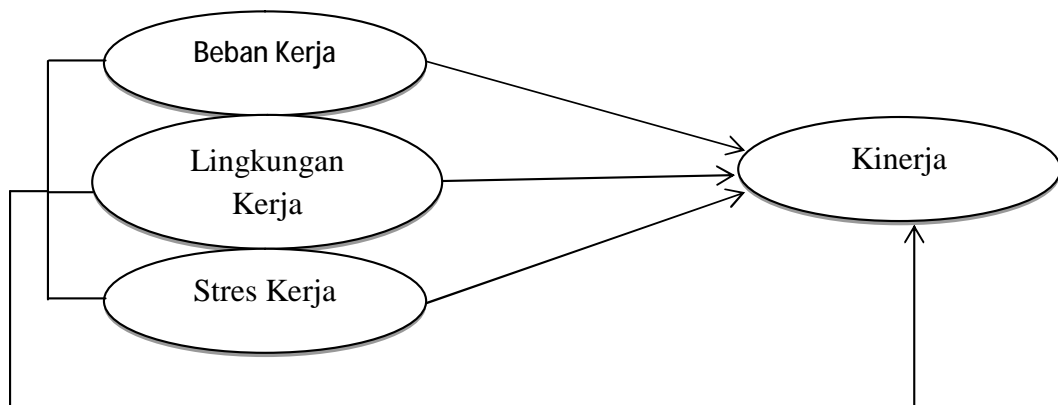
**Gambar 2.3 : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai**

## **2. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.**

Dewasa ini hal yang terpenting ialah mempertahankan bisnis dalam negeri yang menggunakan Sumber Daya Manusia (sdm). Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan adalah dengan memperhatikan faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bisnis yang berperan penting adalah karyawan/pegawai, sebab yang menjadi pelaku utama dalam menjalankan bisnis adalah karyawan/pegawai itu sendiri. Apabila kinerja karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari bisnis yang dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Setiap karyawan dituntut untuk mampu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Semakin besar tanggung jawab yang diterima oleh karyawan, semakin besar tantangan yang harus dihadapinya dan jika karyawan tidak mampu mengatasinya maka besar kemungkinan dia mengalami penurunan kinerja. Selain beban kerja lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang karyawan. Lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan pegawai merasa terganggu dalam pekerjaanya dan akan menyebabkan turunya kinerja pegawai. Karena itu suatu organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik guna mendukung aktivita kerja para karyawannya. Lingkungan kerja ini tidak hanya lingkungan kerja fisik namun termasuk juga lingkungan kerja non fisik. Salain lingkungan kerja stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang

karyawan. Jika stres yang dialami karyawan tidak segera dapat diatasi maka dapat mengganggu kesehatannya, baik itu kesehatan fisik seperti pusing pusing, mual, gemeteran dan lain sebagainya. Stres juga dapat mengganggu kesehatan mental dari seorang pegawai yang ditandai mudah marah. Sikap yang kurang kooperatif dan lain lain. Seandainya seseorang mengalami stres berat maka dia akan lebih senang menyendiri, minum minuman beraalkhol, menggunakan obat obat terlarang, pesimis dan lain sebagainya, hal ini tentu akan menurunkan kinerjanya.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.4 Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO UIP KITSUM).

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO UIP KITSUM).
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO UIP KITSUM).
4. Beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO UIP KITSUM).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dimana pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan, pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

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

Definisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Beban kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

## **1. Variabel terikat Kinerja pegawai (Y)**

Menurut Sudaryono (2017, hal. 69) mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kecakapan atau kepandaian dan motivasi.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 114) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

## **2. Variabel bebas Beban kerja (X1)**

Menurut Kasmir (2017, hal. 40) memberikan penjelasan beban kerja adalah perbandingan antara total waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%.

Adapun Indikator Beban Kerja menurut Suci (2017, hal. 33) untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus di emban oleh Karyawan sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

## 2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimiliasir beban kerja karyawan.

## 3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

## **3. Variabel bebas Lingkungan kerja (X2)**

Menurut Kasmir (2018, hal. 189) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, lay out, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Kaswan (2017, hal. 568) indikator lingkungan kerja yang menyenangkan antara lain:

### 1) Ventelasi yang baik,

Yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan.

### 2) Penerangan yang cukup,

Ini sangat penting dalam pencegahan kecelakaan ataupun kesalahan dalam bekerja.

### 3) Tata ruang yang rapi,

Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun sehingga menimbulkan rasa estetika.

### 4) Lingkungan kerja yang bersih

Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang berada ditempat pekerjaan dalam waktu yang cukup lama.

5) Lingkungan kerja bebas polusi,

Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan karyawan.

#### **4. Variabel bebas Stres kerja (X3)**

Menurut Fahmie (2017, hal. 214) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Adapun indikator stres Menurut Wijono (2010, hal. 154) menyatakan bahwa beberapa indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut :

1. Budaya sosial yang dilakukan bersama keluarga, relegius, keturunan, struktur pekerjaan, dan faktor faktor sosial lainnya.
2. Hubungan dengan orang lain dalam dunia budaya sosial, seperti seorang pribadi berperan sebagai suami istri, rekan kerja, orang tua, rakyat, sebuah negara dan sebagainya.
3. Aspek dari individu sendiri, individu mempunyai kecenderungan ciri-ciri yang tidak tahan terhadap tekanan, ancaman, mudah dan cemas.

Adapun definisi operasional masing masing variabel lebih jelasnya ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :



**Tabel 3.1**  
**Instrumen penelitian indikator (Y) Kinerja**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala pengukuran</b>
Kinerja	1. Efektif	a. Mengerjakan pekerjaan yang benar dan tepat	Skala Likert
	2. Efisien	b. Mengerjakan pekerjaan dengan benar dan tepat	
	3. Kualitas	c. Pencapaian kerja	
	4. Ketepatan waktu	d. Penyelesaian tugas tepat waktu	
	5. Produktivitas	e. Tingkat produktivitas organisasi	
	6. Keselamatan	f. Keselamatan lingkungan kerja.	

Sumber : Moehariono (2012, hal. 114)

**Tabel 3.2**  
**Instrumen penelitian indikator (X1) Beban Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala pengukuran</b>
Beban Kerja	1. Kondisi pekerjaan	a. Karyawan memahami pekerjaannya	Skala Likert
	2. Penggunaan waktu kerja	b. waktu kerja sesuai dengan SOP	
	3. Target yang harus dicapai	c. target ditetapkan oleh perusahaan	

Sumber : Menurut Koesomowidjojo. (2017, hal. 33)

**Tabel 3.3**  
**Instrumen penelitian indikator (X2) Lingkungan Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala pengukuran</b>
Lingkungan Kerja	1. Ventilasi yang baik	a. Masuknya udara segar ke tempat kerja	Skala Likert
	2. Penerangan yang cukup	b. Mencegah kecelakaan atau kesalahan dalam bekerja	
	3. Tata ruang yang rapi	c. Estetika ruangan kerja	
	4. Lingkungan kerja yang bersih	d. Menimbulkan rasa senang dalam ruangan	
	5. Lingkungan kerja bebas polusi	e. Mempermudah memelihara kesehatan karyawan	

Sumber : Menurut Kaswan (2017, hal. 568)

**Tabel 3.4**  
**Instrumen penelitian indikator (X3) Stres Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran Skala</b>
Stres Kerja	1. Budaya sosial	a. Struktur pekerjaan	Skala Likert
	2. Hubungan dengan orang lain	b. Hubungan dengan sesama rekan kerja	
	3. Aspek dari individu sendiri	c. Tekanan yang diberikan	

Sumber : Menurut Wijono (2010, hal. 154)

### C. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM yang berada di jalan R.A Kartini no. 23 Medan. Telp (061) 4568532 / 456853. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2018 sampai Maret 2019.

**Tabel 3.5 Skedul Penelitian**

No.	Jenis Penelitian	Bulan / Tahun																			
		Nov 18				Des 18				Jan 19				Feb 19				Mar 19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Bimbingan proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Proposal												■								
5	Pengumpulan data													■	■	■	■				
6	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 51) Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM Kota Medan yang berjumlah 104 orang.

Sedangkan menurut Sugiyono (2015, hal. 62) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015, hal. 63) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi Teknik pengambilan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

E = Prosentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Maka, jumlah sample penelitian dapat dihitung menggunakan

Rumus diatas :

$$n = \frac{104}{1 + (104 \times 10\%^2)} = \frac{104}{1 + (104 \times 0,1^2)} = 50,9 = 51$$

Sehingga dapat diketahui jumlah sample dalam penelitian adalah 51 orang

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM

Kota Medan dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

**Tabel 3.6 Skala Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM Kota Medan yang berhubungan dengan penelitian seperti, sejarah, struktur, dan uraian tugas.
3. Wawancara (*interview*) yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM Kota Medan yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti wawancara kepada beberapa karyawan dan pimpinan berkaitan dengan permasalahan yang ada di perusahaan tersebut.

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti penyebaran angket, studi dokumentasi dan wawancara. Untuk menguji kualitas angket di gunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

## 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a) Uji Validitas

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 76) Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

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

Sumber: Juliandi dkk (2015)

Dimana:

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	=	jumlah pengamatn variabel x
$\sum y$	=	jumlah pengamatn variabel y
$(\sum x^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xy$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Adapaun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
- 2) Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.

- 3) Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi ( $r$ ) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket.

**Tabel 3-7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel  $X_1$  (Beban Kerja)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,493	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,391	0,005<0,05	Valid
Item 3	0,447	0,001<0,05	Valid
Item 4	0,439	0,001<0,05	Valid
Item 5	0,385	0,005<0,05	Valid
Item 6	0,664	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,580	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,509	0,000<0,05	Valid

**Tabel 3-8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,596	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,692	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,583	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,662	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,735	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,584	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,352	0,011<0,05	Valid
Item 8	0,436	0,001<0,05	Valid

**Tabel 3-9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X<sub>3</sub> (Stres Kerja)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,408	0,003<0,05	Valid
Item 2	0,505	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,626	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,602	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,537	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,531	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,757	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,652	0,000<0,05	Valid

**Tabel 3-10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,365	0,009<0,05	Valid
Item 2	0,574	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,500	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,564	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,597	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,647	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,426	0,002<0,05	Valid
Item 8	0,430	0,002<0,05	Valid
Item 9	0,734	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,716	0,000<0,05	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan) ternyata untuk setiap pernyataan mempunyai status yang valid atau absah artinya setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

#### **b) Uji Reliabilitas**

Selanjutnya butir instrumen yang valid diuji Reliabilitasnya untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang



tinggi. Menurut Arikunto 2012 dalam Juliandi dkk (2015, hal. 82) Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum s_b^2}{s^2} \right]$$

Dengan keterangan :

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum sb^2$  = Jumlah varians butir  
 $s^2$  = Varians total

**Tabel 3-11**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	693	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	735	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	740	Reliabel
Kinerja (Y)	735	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( > 0,6 ). Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji regresi berganda dengan model sebagai berikut:

### 1. Analisa Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b^1 X^1 + b^2 X^2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Dimana :

Y	= Kinerja
a	= Harga Y bila X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> = 0 (harga konstan)
b	= Angka arah Koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Beban Kerja
X <sub>2</sub>	= Lingkungan Kerja
X <sub>3</sub>	= Stres Kerja
ε	= error of term

### 2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memnuhi Uji Asumsi Klasik, antara lain:

#### a) Uji Normalitas

Menurut Gujarati dkk dalam (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 160) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b) Uji Multikolinearitas**

Menurut Gujarati dkk dalam (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 161) Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.

#### **c) Uji Heterokedastisitas**

Menurut Arief dan Gujarati dalam (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 161) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3. Pengujian Hipotesis**

#### **a) Uji t**

Menurut (Sanusi, 2011, hal. 171) Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

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

Tahap-tahap:

- 1) Bentuk Pengujian

$H_0: r = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel (X) dengan variabel terikat (Y).

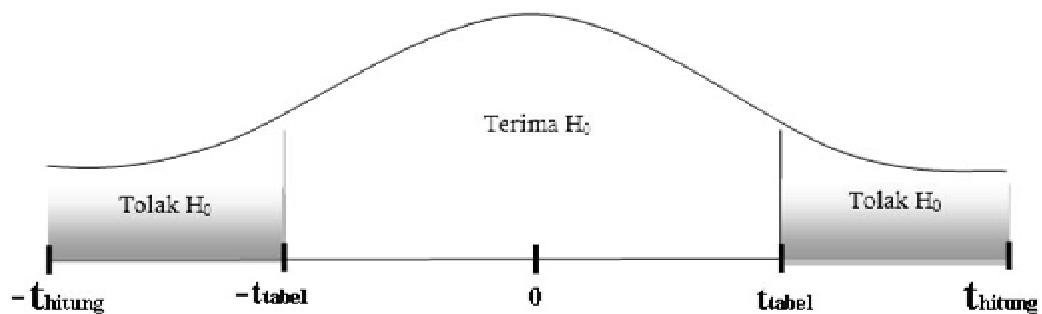
$H_1: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria Pengambilan Keputusan

$H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - k$

$H_0$  ditolak jika :

- 1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$
- 2)  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



**Gambar 3-1 Kriteria pengujian Hipotesis Uji T**

#### b) Uji F

Menurut (Sanusi, 2011, hal. 171) Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

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

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Dimana :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Adapun Pengujiannya sebagai berikut:

$H_0$  :  $\beta = 0$ , artinya variable independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

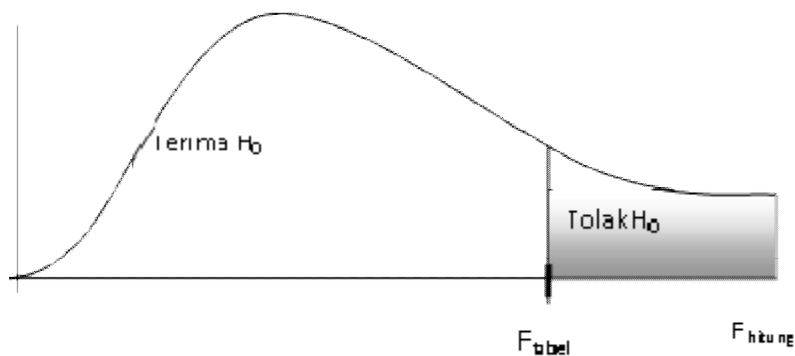
$H_0$  :  $\beta = 0$ , artinya variable independen berpengaruh terhadap variable dependen.

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja

$F_{tabel}$  = Nilai F dalam table F berdasarkan  $n$

Kriteria Pengujian :

- Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



**Gambar 3-2 Pengujian Hipotesis Uji F**

#### 4. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

Dimana :

D = Koefisiensi Determinasi

r = r square

100% = Persentase Kontribusi







## BAB IV

### HASIL DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Data.

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM. Perusahaan BUMN yang bergerak dibidang Pembangunan Pembangkit Sumatera. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 51 eksampler angket sesuai dengan jumlah jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dalam penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden. Adapaun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Beban kerja ( $X_1$ ), 8 pernyataan untuk Lingkungan kerja ( $X_2$ ), 8 pernyataan untuk Stres kerja ( $X_3$ ) dan 10 pernyataan untuk kinerja (Y) dengan menggunakan metode *likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV-1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Beban kerja ( $X_1$ ), variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ), variabel Stres kerja ( $X_3$ ) maupun untuk kinerja (Y).

## 1. Karakteristik Responden

Data di dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

### a) Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV-2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	52,9%
2	Perempuan	24	47,0%
	Jumlah	51	100%

(Sumber : PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM)

Dari 51 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM terdiri dari 27 orang laki-laki (52,9%) dan 24 orang perempuan (47,0%).

### b) Berdasarkan usia

**Tabel IV-3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	33	64,7%
2	31-40 Tahun	15	29,4%
3	41-51 Tahun	2	3,9%
4	>50 Tahun	1	1,9%
	Jumlah	51	100%

(Sumber : PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM)

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 20-30 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket sebanyak 33 orang (64,7%).

c) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel IV-4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SLTA	4	7,8%
2	D-1/D-3	17	33,3%
3	S-1	27	52,9%
4	S-2	3	5,8%
	Jumlah	51	100%

(Sumber : PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM)

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S-2 5,8% responden, responden yang berpendidikan S-1 52,9%, responden D-1/D-3 33,3%, responden SLTA 7,8%. Tingkat D-1/D-3, dan S-1 lebih dominan.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a) Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )

Tabel IV-5

Skor Angket Untuk Variabel  $X_1$  (Beban Kerja)

(Sumber : Pengolaan Data SPSS)

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	42	82,4	9	17,6	0	0	0	0	51	100
2	10	19,6	40	78,4	1	2,0	0	0	0	0	51	100
3	9	17,6	35	68,6	7	13,7	0	0	0	0	51	100
4	8	15,7	36	70,6	7	13,7	0	0	0	0	51	100
5	3	5,9	19	37,3	25	49,0	4	7,8	0	0	51	100
6	6	11,8	37	72,5	6	11,8	2	3,9	0	0	51	100
7	4	7,8	22	43,1	23	45,1	1	2,0	1	2,0	51	100
8	2	3,9	33	64,7	15	29,4	1	2,0	0	0	51	100

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, yang menjawab setuju sebesar (82,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (17,6%).
- 2) Jawaban responden tentang Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh instansi, yang menjawab sangat setuju sebesar (19,6%) yang menjawab setuju sebesar (78,4%) yang menjawab kurang setuju sebesar (2,0%).
- 3) Jawaban responden tentang Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat , yang menjawab sangat setuju sebesar (17,6%)

yang menjawab setuju sebesar (68,6%) yang menjawab kurang setuju sebesar (13,7%).

4) Jawaban responden tentang Saya selalu datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, yang menjawab sangat setuju sebesar (15,7%) yang menjawab setuju sebesar (70,6%) yang menjawab kurang setuju sebesar (13,7%).

5) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (5,9%) yang menjawab setuju sebesar (37,3%) yang menjawab kurang setuju sebesar (49,4%) yang menjawab tidak setuju sebesar (7,8%).

6) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan, yang menjawab sangat setuju sebesar (11,8%) yang menjawab setuju sebesar (72,5%) yang menjawab kurang setuju sebesar (11,8%) yang menjawab tidak setuju sebesar (3,9%).

7) Jawaban responden tentang Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi, yang menjawab sangat setuju sebesar (7,8%) yang menjawab setuju sebesar (43,1) yang menjawab kurang setuju sebesar (45,1%) yang menjawab tidak setuju sebesar (2,0%) yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (2,0%).

8) Jawaban responden tentang Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik didalam maupun diluar kantor, yang menjawab sangat setuju sebesar (3,9%) yang menjawab setuju sebesar (64,7%) yang menjawab kurang setuju sebesar (29,4%) yang menjawab tidak setuju sebesar (2,0%).

**b) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	9,8	37	72,5	9	17,6	0	0	0	0	51	100
2	9	17,6	40	78,4	2	3,9	0	0	0	0	51	100
3	5	9,8	42	82,4	4	7,8	0	0	0	0	51	100
4	0	0	32	62,7	16	31,4	2	3,9	1	2,0	51	100
5	4	7,8	30	58,8	13	25,5	3	5,9	1	2,0	51	100
6	8	15,7	28	54,9	12	23,5	3	5,9	0	0	51	100
7	10	19,6	40	78,4	0	0	1	2,0	0	0	51	100
8	3	5,9	29	56,9	15	29,4	4	7,8	0	0	51	100

(Sumber : Pengolahan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Sirkulasi udara di dalam kantor sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan, yang menjawab sangat setuju sebesar (9,8%) yang menjawab setuju sebesar (72,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar (17,6%).
- 2) Jawaban responden tentang Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai, yang menjawab sangat setuju sebesar (17,6%) yang menjawab setuju sebesar (78,4%) yang menjawab kurang setuju sebesar (3,9%).
- 3) Jawaban responden tentang Kontras cahaya dalam ruangan sudah cukup baik

, yang menjawab sangat setuju sebesar (9,8%) yang menjawab setuju sebesar (82,4%) yang menjawab kurang setuju sebesar (7,8%).

4) Jawaban responden tentang Penempatan alat-alat kantor cukup rapi sehingga membantu saya dalam bekerja, yang menjawab yang menjawab setuju sebesar (62,7%) yang menjawab kurang setuju sebesar (31,4%) yang menjawab tidak setuju sebesar (3,9%) yang menjawab sangat tidak setuju (2,0).

5) Jawaban responden tentang Dekorasi warna ruangan yang baik sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (7,8%) yang menjawab setuju sebesar (58,8%) yang menjawab kurang setuju sebesar (25,5%) yang menjawab tidak setuju sebesar (5,9%) yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (2,0%).

6) Jawaban responden tentang Saya merasa perlu tambahan tempat sampah di setiap sudut ruangan, yang menjawab sangat setuju sebesar (15,7%) yang menjawab setuju sebesar (54,9%) yang menjawab kurang setuju sebesar (23,5%) yang menjawab tidak setuju sebesar (5,9%).

7) Jawaban responden tentang Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (19,6%) yang menjawab setuju sebesar (78,4%) yang menjawab tidak setuju sebesar (2,0%).

8) Jawaban responden tentang Kebisingan suara di kantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada didepan jalan besar dan umum, yang menjawab sangat setuju sebesar (5,9%) yang menjawab setuju sebesar (56,9%) yang menjawab kurang setuju sebesar (29,4%) yang menjawab tidak setuju sebesar (7,8%).

c) Variabel Stres kerja ( $X_3$ )

**Tabel IV-7**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_3$  (Stres Kerja)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3,9	45	88,2	2	3,9	2	3,9	0	0	51	100
2	2	3,9	38	74,5	8	15,7	3	5,9	0	0	51	100
3	1	2,0	8	15,7	26	51,0	11	21,6	5	9,8	51	100
4	7	13,7	37	72,5	5	9,8	2	3,9	0	0	51	100
5	7	13,7	34	66,7	7	13,7	2	3,9	1	2,0	51	100
6	2	3,9	24	47,1	22	43,1	3	5,9	0	0	51	100
7	1	2,0	10	19,6	27	52,9	12	23,5	1	2,0	51	100
8	0	0	5	9,8	27	52,9	16	31,4	3	5,9	51	100

(Sumber : Pengolaan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada, yang menjawab sangat setuju (3,9%) yang menjawab setuju sebesar (88,2%) yang menjawab kurang setuju sebesar (3,9%), yang menjawab tidak setuju sebesar (3,9%).
- 2) Jawaban responden tentang Pegawai diberikan kebebasan untuk memberikan kritik secara terbuka, yang menjawab sangat setuju sebesar (3,9%) yang menjawab setuju sebesar (74,5%) yang menjawab kurang setuju sebesar (15,7%) yang menjawab tidak setuju (5,9%).
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa tersinggung apabila ada rekan kerja yang menyinggung kesalahan saya, yang menjawab sangat setuju sebesar (2,0%)



yang menjawab setuju sebesar (15,7%) yang menjawab kurang setuju sebesar (51,0%) yang menjawab tidak setuju (21,6) yang menjawab sangat tidak setuju (9,8%).

4) Jawaban responden tentang Saya merasa resah apabila tidak ada hubungan harmonis diantara rekan kerja, yang menjawab yang menjawab sangat setuju sebesar (13,7%) yang menjawab setuju sebesar (72,5%) yang menjawab kurang setuju sebesar (9,8%) yang menjawab sangat tidak setuju (3,9).

5) Jawaban responden tentang Saya merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja , yang menjawab sangat setuju sebesar (13,7%) yang menjawab setuju sebesar (66,7%) yang menjawab kurang setuju sebesar (13,7%.) yang menjawab tidak setuju sebesar (3,9%) yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (2,0%).

6) Jawaban responden tentang Saya selalu mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan, yang menjawab sangat setuju sebesar (3,9%) yang menjawab setuju sebesar (47,1%) yang menjawab kurang setuju sebesar (43,1%) yang menjawab tidak setuju sebesar (5,9%).

7) Jawaban responden tentang Saya tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba, yang menjawab sangat setuju sebesar (2,0%) yang menjawab setuju sebesar (19,6%) yang menjawab kurang setuju sebesar (52,9%) yang menjawab tidak setuju (23,5%) yang menjawab sangat tidak setuju (2,0%).

8) Jawaban responden tentang Saya tidak sanggup melakukan pekerjaan secara mendadak, yang menjawab setuju sebesar (9,8%) yang menjawab kurang setuju sebesar (52,9%) yang menjawab tidak setuju sebesar (31,4%) yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (5,9%).

**d) Variabel Kinerja (Y)**

**Tabel IV-8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	5,9	45	88,2	3	5,9	0	0	0	0	49	100
2	3	5,9	44	86,3	4	7,8	0	0	0	0	49	100
3	0	0	43	84,3	8	15,7	0	0	0	0	49	100
4	2	3,9	42	82,4	6	11,8	1	2,0	0	0	49	100
5	6	11,8	41	80,4	4	7,8	0	0	0	0	49	100
6	2	3,9	42	82,4	7	13,7	0	0	0	0	49	100
7	7	13,7	36	70,6	7	13,7	1	2,0	0	0	49	100
8	5	9,8	43	84,3	3	5,9	0	0	0	0	49	100
9	15	29,4	35	68,6	1	2,0	0	0	0	0	49	100
10	16	31,4	31	60,8	4	7,8	0	0	0	0	49	100

(Sumber : Pengolaan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya mengerjakan pekerjaan dengan benar dan tepat, yang menjawab sangat setuju sebesar (5,9%), yang menjawab setuju sebesar (88,2)%, yang menjawab kurang setuju (5,9%).
- 2) Jawaban responden tentang pemimpin Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan benar, yang menjawab sangat setuju sebesar (5,9%), yang menjawab setuju sebesar (86,3%), yang menjawab kurang setuju sebesar (7,8%).

3) Jawaban responden tentang Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik, yang menjawab setuju sebesar (84,3%), yang menjawab kurang setuju sebesar (11,8%).

4) Jawaban responden Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (3,9%), yang menjawab setuju sebesar (82,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (11,8%), serta yang menjawab tidak setuju sebesar (2,0%).

5) Jawaban responden Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang menjawab sangat setuju sebesar (11,8%), yang menjawab setuju sebesar (80,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar (7,8%).

6) Jawaban responden tentang Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan yang hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, yang menjawab sangat setuju sebesar (3,9%), yang menjawab setuju sebesar (82,4%), serta yang menjawab kurang setuju sebesar (13,7%).

7) Jawaban responden Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya, yang menjawab sangat setuju sebesar (13,7%), yang menjawab setuju sebesar (70,6%), serta yang menjawab kurang setuju sebesar (13,7%) yang menjawab tidak setuju sebesar (2,0%).

8) Jawaban responden tentang Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar (9,8%), yang menjawab setuju sebesar (84,3%), serta yang menjawab kurang setuju sebesar (5,9%).

9) Jawaban responden tentang Setiap karyawan sudah mempunyai jaminan kesehatan dan jamsostek, yang menjawab sangat setuju sebesar (29,4%), yang menjawab setuju sebesar (68,6%), serta yang menjawab kurang setuju sebesar (2,0%).

10) Jawaban responden tentang Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan karyawan agar tidak mengganggu produktivitas perusahaan , yang menjawab kurang setuju sebesar (7,8%).

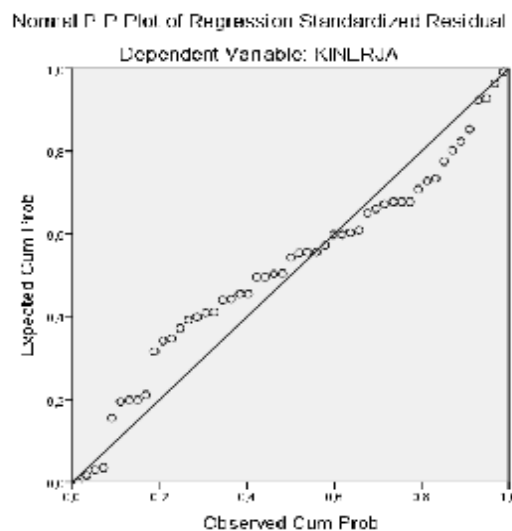
### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan dalam model regresi, variabel dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV-1**

#### Hasil Pengujian Normalitas



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	BEBAN	,467	,322	,280	,773	1,294
	LINGKUNGAN	,484	,345	,303	,776	1,289
	STRES	-,051	-,141	-,117	,985	1,015

a. Dependent Variable: KINERJA

Ketiga variabel independen beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan stres kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

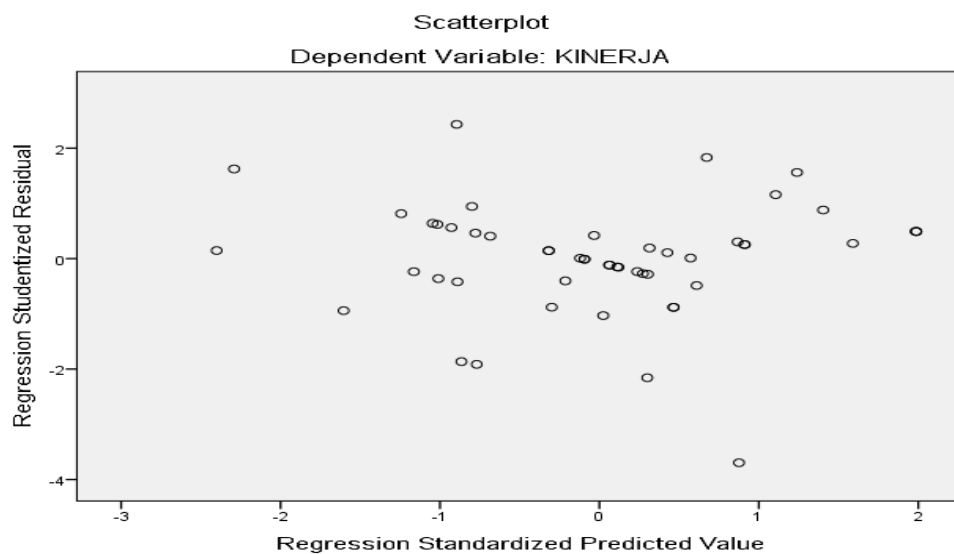
### c) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut Homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas model yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi Heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

**Gambar IV.2**

#### Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Diolah SPSS

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah

angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a) Metode Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Hasil pengujian regresi linear berganda yaitu :

**Tabel IV-10**  
**Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	22,349	4,823		4,634	,000	12,647	32,051
	BEBAN	,354	,152	,318	2,329	,024	,048	,659
	LINGKUNGAN	,306	,121	,344	2,523	,015	,062	,551
	STRES	-,090	,093	-,118	-,974	,335	-,277	,096

a. Dependent Variable: KINERJA  
Sumber Diolah SPSS

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 22,349 + 0,354X_1 + 0,306 X_2 + -0,090X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Stres Kerja

Dari persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel  $X_1$  (Beban Kerja), dan variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti variabel  $X_1$  (Beban Kerja) dan variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel  $Y$  (Kinerja). Sedangkan variabel  $X_3$  (Stres Kerja) memiliki koefisien yang negatif, berarti variabel  $X_3$  (Stres Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel  $Y$  (Kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Jika beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja disumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 22,349.
2. Hasil data 0,354 dan jika beban kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,354 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Hasil data 0,306 jika lingkungan kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,306 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
4. Hasil data -0,090 jika stres kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja sebesar -0,090 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

#### **b) Uji t**

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

Dengan uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :



### Bentuk pengujian

- Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$  ( $\text{sig} \leq \alpha 0,05$ ) atau  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$
- Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $> 0,05$  ( $\text{sig} > \alpha 0,05$ ) atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

#### (a) Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 23 maka dapat diperoleh Uji-t sebagai berikut :

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji-t  $X_1$  dan Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,349	4,823		4,634	,000
BEBAN	,354	,152	,318	2,329	,024
LINGKUNGAN	,306	,121	,344	2,523	,015
STRES	-,090	,093	-,118	-,974	,335

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah SPSS

Dari tabel IV-16 diatas, tentang pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , dengan demikian hasil menunjukkan seperti yang ketentuan dari yang diminta, yaitu  $2,329 > 2,011$  dengan probabilitas  $0,024 < \alpha 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini

menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM.

**(b) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 23 maka dapat diperoleh Uji-t sebagai berikut :

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji-t  $X_2$  dan Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,349	4,823		4,634	,000
BEBAN	,354	,152	,318	2,329	,024
LINGKUNGAN	,306	,121	,344	2,523	,015
STRES	-,090	,093	-,118	-,974	,335

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah SPSS

Dari tabel IV-17 diatas, tentang pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan demikian hasil menunjukkan seperti yang ketentuan dari yang diminta, yaitu  $2,523 > 2,011$  dengan probabilitas  $0,015 < \alpha 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM.

**(c) Pengaruh Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk melihat pengaruh Stres Kerja ( $X_3$ ) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 23 maka dapat diperoleh Uji-t sebagai berikut :

**Tabel IV-13**

**Hasil Uji-t  $X_3$  dan Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,349	4,823		4,634	,000
	BEBAN	,354	,152	,318	2,329	,024
	LINGKUNGAN	,306	,121	,344	2,523	,015
	STRES	-,090	,093	-,118	-,974	,335

a. Dependent Variable: KINERJA  
Sumber : Diolah SPSS

Dari tabel IV-18 diatas, tentang pengaruh Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan demikian hasil menunjukkan tidak seperti yang ketentuan dari yang diminta, yaitu  $-0,974 < 2,011$  dengan probabilitas  $0,335 > \alpha 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja ( $X_3$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM.

### c) Uji F

Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-14**

#### Hasil Uji f

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103,050	3	34,350	7,416	,000 <sup>b</sup>
	Residual	217,695	47	4,632		
	Total	320,745	50			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STRES, LINGKUNGAN, BEBAN

Sumber : Data Penelitian SPSS

$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 51-3-1 = 47$  adalah 2,80

#### Kriteria pengujian

- Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$  ( $\text{sig} \leq \alpha 0,05$ ) atau  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$
- Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $> 0,05$  ( $\text{sig} > \alpha 0,05$ ) atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Dari tabel tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $f_{\text{hitung}} 7,416 > f_{\text{tabel}} 2,80$  dengan probabilitas  $\text{sig} 0,000 < \alpha 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja,

Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM.

#### d) Koefisien determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat digunakan korelasi ganda dan dengan melihat nilai koefisien determinansi (R-Square) akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi ketiga variabel bebas terhadap terikat :

**Tabel IV-15**

#### **Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567 <sup>a</sup>	,321	,278	2,15217

a. Predictors: (Constant), STRES, LINGKUNGAN, BEBAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas terlihat bahwa secara bersamaan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,567 bernilai positif, artinya hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Sedangkan nilai R-Square adalah 0,321 atau menunjukkan sekitar 32,1% variabel kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar 32,1% sementara 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada berpengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil dari pengujian tersebut :

### **1) Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,329 >  $t_{tabel}$  2.011 dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,354 membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila beban kerja meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,024 ( $\text{sig } 0,024 < \alpha 0,05$ ) hal ini menunjukkan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Julia dkk (2013), Masriati (2018), Warman (2018). Namun hal ini Berlawanan dengan Penelitian Septianingsih (2017), Chandra (2017), Kadek dkk (2017). Yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan dengan adanya beban kerja dari perusahaan maka kinerja karyawan pun juga meningkat.

### **2) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $2,523 > t_{tabel}$  2.011 dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,306 membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,015 ( $\text{sig } 0,015 < \alpha 0,05$ ) hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Khair dkk (2018), Elizar dkk (2018), Sembiring (2014). Namun hal ini berlawanan dengan penelitian Aprilia dkk (2016), Yulinda dkk (2014), Verasari (2014). Yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja dari perusahaan maka kinerja karyawan pun juga meningkat.

### **3) Pengaruh Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Stres kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $-0,974 < t_{tabel}$  2.011 dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar  $-0,090$  membuktikan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila Stres kerja meningkat maka kinerja karyawan pun ikut menurun

Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,335$  ( $\text{sig } 0,335 > \alpha 0,05$ ) hal ini menunjukkan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Julvia (2016), Chadek dkk (2014), Octavia dkk (2018). Namun hal ini berlawanan dengan penelitian Resky (2017), Rahmaniah (2017), Sembiring (2014). Yang menyatakan ada pengaruh signifikan antar Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dari Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan dengan adanya stres kerja dari perusahaan maka kinerja karyawan pun juga menurun.

#### **4) Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).**

Berdasarkan hasil pengujian stimultan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$   $7,416 > f_{tabel} 2,80$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM. Dan untuk melihat seberapa besar pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dilakukan uji koefisien determinasi sebesar



0,321 atau sama dengan 32,1%, sisanya 67,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,329 sedangkan pengaruh lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 2,523 sedangkan pengaruh stres kerja memiliki nilai sebesar -0,974 dan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki nilai  $F_{hitung}$  7,416. Sehingga hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja sangat erat, dengan kata lain beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja harus dijalankan bersama-sama.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1.) Dari hasil penelitian diketahui bahwa Beban Kerja secara parsial  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dapat diartikan adanya pengaruh Beban Kerja terhadap variabel Kinerja pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM.
- 2.) Dari hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja secara parsial  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dapat diartikan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM.
- 3.) Dari hasil penelitian diketahui bahwa Stres Kerja secara parsial  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka dapat diartikan tidak adanya pengaruh Stres Kerja terhadap variabel Kinerja pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM.
- 4.) Dari hasil penelitian diketahui bahwa Beban Kerja , Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara parsial  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat diartikan adanya pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. PLN (PERSERO) UIP KITSUM.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan atau atasan yang ada dalam perusahaan agar lebih memperhatikan beban kerja kepada karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkat yang akan berdampak baik pada perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan Lingkungan kerja karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat yang akan berdampak baik pada perusahaan.
3. Sebaiknya pimpinan atau atasan yang ada dalam perusahaan agar lebih memperhatikan Stres kerja kepada karyawannya sehingga kinerja karyawan tidak menurun yang akan berdampak buruk pada perusahaan.
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja para karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, yang berarti jika Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja ditingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat. Sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan ini untuk memperhatikan kembali Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja agar nantinya kinerja yang diharapkan bisa tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aster, Andriani, Kusuma & Yoyok Soesatyo. (2014). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Apie Indo Karunia). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2 (2), 375-386.
- Aprilia, Veronica, DS. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja & Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di kota Semarang. *Journal Ekbis*. 15(1), 69-82.
- Budianto, & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 3 (1), 100-124.
- Chadek, Novi, Chairi, Dewi, I wayan Bagia, & Gede Putu Bagus. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Nugraha. *E-Journal Bisma Universitas Ganेशha*. 2(1), 62-71.
- Chandra, Riny, Dody, Adriansyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen & Keuangan*. 6 (1), 670-678.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*. 3 (1), 169-181.
- Elizar & Tanjung, Hasrudy. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Management*. 1(1), 46-58.
- Fahmi. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. ALFABETA, cv.
- Hamali. (2018), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ketiga. Jakarta PT. Buku Seru.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Julia, Anita, Nasir, Aziz dan Mukhlis, Yunus. (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.

- Julita, Cristine. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 16 (1), 59-72.
- Kadek, Ferraria & Parmita Dewi. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sektariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E- Journal Management Unud*. 6 (6), 3370-3397.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan praktik edisi ketiga*. Depok PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Tomy, Sun & Khair, Hasmanan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1), 59-70.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinerja Utama IKU*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta Universitas Indonesia Press (UIP).
- Masriati. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja perawat terhadap kinerja perawat di puskesmas Panlanro Kabupaten Barru. *Journal of management*. 1 (3), 51-68.
- Nawawi Uha, MPA., M.SI (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama mandiri.
- Octavia, Nataria, Selmi, Dedi, & Margareth Sylvia. (2018). Pengaruh Stres Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Umkm Manokwari. *Jurnal Management Bisnis*. 1 (1), 67-83.
- Pandi, Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau Zanafa Publishing.
- Riani, L.A, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. edisi Pertama. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Resky, Rahayu. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teleshindo Shop cabang Makasar. *Jurnal Bisnis Manajemen*. 3(5), 97-111.

- Rahmaniah, Sekayu. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Pada dinas pendapatan keuangan dan aset daerah kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global*. 2 (2), 22-34.
- Sembiring, M. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta malem Kabupaten Karo. *Jurnal Quanomic*. 2 (1), 62-73.
- Septianingsih, Reni & Palu Pinigdiyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional. *JurnalEkonomi Bisnis*. 1 (1), 45-55.
- Sinambela, L.J. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia teori dan praktik*. Depok PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua puluh*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sunyuto. (2017). *Teori Perilaku Keorganisasian*. PT. Buku Seru.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus Yogyakarta*. PT. Buku Seru.
- Sutrisno, (2015). *Budaya organisasi*, edisi Keempat. Jakarta Prenadamedia Group.
- Sutarto, Wijono. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta Prenadamedia Group.
- Suci, R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta Swadaya Group.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta CV Andi Offset.
- Vertasari, Oktaviana & Zanailoh. (2014). Pengaruh Kompensasi, KompetensiLingkungan Kerja terhadap Kinerja para pegawai penanggulangan Bencana provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 12 (4), 316-330.
- Wartono. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Majalah Mother and Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 4 (2), 41-55.

- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam organisasi*. Bandung Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja edisi keempat*. Depok PT. Rajagrafindo Pesada.
- Wijono. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta Prenada Media Group.
- Warman, Y.A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 6 (1), 51-66.
- Yusniar. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta.
- Yulinda, Rozyana. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Of Applied Managerial Accounting*. 2 (1), 26-40.