

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA
KANTOR POS MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama :SITI SHEILA PUTRI
NPM :1505160742
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. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 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 19 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SITI SHEILA PUTRI
NPM : 1505160742
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR POS MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

(DEWI ANDRIANY, SE, MM)

Penguji II

(M. FAHMI, SE, MM)

Pembimbing

(EFRY KURNIA, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, 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 LENGKAP : SITI SHEILA PUTRI
N.P.M : 1505160742
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR POS MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

EFRY KURNIA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

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



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SITI SHEILA PUTRI
NPM : 1505160742
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi~~/Perpajakan/Manajemen/~~Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 1 Desember 2018

Pembuat Pernyataan



[Signature]
SITI SHEILA PUTRI

NB :

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : EFRY KURNIA, SE, M,Si

Nama : SITI SHEILA PUTRI
NPM : 1205160742
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR POS MEDAN

| Tgl | Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|-----------|--|-------|------------|
| 11/1/2019 | Seminar Proposal | | |
| 06/3/2019 | Hari Uji Validitas & Reliabilitas Kriteria Pengujian hipotesis kuantitatif Bab IV kutipan deskripsi penelitian karakteristik responden Tambahan grafik histogram Uji Multifoli iterasi dipekerja lagi | | |
| 13/3/2019 | Bab 4 : Penjelasan Gambar histogram pel uji Normalitas - Menentukan cara uji penelitian berikutnya | | |
| 14/3/2019 | Acc sidang meja hijau | | |

Medan, Februari 2019

Diketahui / Disetujui

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen

EFRY KURNIA, SE, M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

ABSTRAK

SITI SHEILA PUTRI NPM 1505160742. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Skripsi 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dan untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 67 orang dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, wawancara, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*statistic Package for the Social Sciens*) versi 16.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara Parsial Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Stres Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara Simultan Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Stres kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur dan penulis ucapkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: "Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan" yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
2. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, MM, MSi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, Wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Jasman Syariffudin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Efrey Kurnia, SE, M.Si selaku dosen pembimbing proposal yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunnya skripsi ini.
8. Ibu Linzzy Pratami Putri, SE, MM selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
9. Seluruh Dosen Ekonomi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pembekalan kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Kepada Ayahanda Alfian dan Ibunda Sri Rezeki yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun material selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
11. Bapak Budi Lesmana selaku manajer sdm dan seluruh karyawan di kantor pos medan yang telah menerima saya untuk melaksanakan riset di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.
12. Sahabat- sahabat saya sely, yuli, tami, selia, rini, yolanda, intan, dicky dan teman-teman lainnya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama penulis melakukan riset hingga pada akhir penulisan proposal ini, semoga kita bisa sukses kedepannya bersama-sama.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan juga para pembaca. Semoga Allah SWT selalu

melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Januari 2019

Penulis,

SITI SHEILA PUTRI

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|------------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Batasan dan rumusan masalah | 7 |
| D. Tujuan dan Penelitian..... | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 10 |
| A. Uraian Teori..... | 10 |
| 1. Kinerja Karyawan | 10 |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan | 10 |
| b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 11 |
| c. Tujuan Penilaian Kinerja | 12 |
| d. Indikator Kinerja Karyawan..... | 14 |
| 2. Beban Kerja | 14 |
| a. Pengertian Beban Kerja | 14 |
| b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja | 16 |
| c. Pengukuran Beban Kerja | 17 |
| d. Indikator- Indikator Beban Kerja | 18 |
| 3. Stres kerja | 18 |
| a. Pengertian Stres Kerja | 18 |
| b. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja..... | 20 |
| c. Dampak Stres Kerja..... | 21 |
| d. Indikator Stres kerja..... | 22 |
| B. Kerangka Konseptual | 24 |
| 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 24 |
| 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 25 |
| 3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 26 |
| C. Hipotesis..... | 27 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 28 |

| | |
|---|-----------|
| A. Pendekatan Penelitian | 28 |
| B. Defenisi Operasional..... | 28 |
| C. Tempat Dan Waktu Penelitian..... | 32 |
| D. Populasi dan Sempel | 33 |
| E. Metode Pengumpulan Data | 33 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 37 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 43 |
| | |
| A. Hasil Penelitian..... | 43 |
| B. Pembahasan | 61 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 64 |
| | |
| A. Kesimpulan..... | 64 |
| B. Saran..... | 65 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel III.1 Defenisi Operasional | 29 |
| Tabel III.2 Waktu Penelitian | 32 |
| Tabel III.3 Tabel Sampel | 33 |
| Tabel III.4 Skala Likert..... | 35 |
| Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja, Beban Kerja, Stres Kerja..... | 35 |
| Tabel III.6 Hasil Uji Realibilitas | 37 |
| Tabel IV.1 Skala Likert | 43 |
| Tabel IV.2 Jenis Kelamin..... | 44 |
| Tabel IV.3 Usia | 45 |
| Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan | 45 |
| Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Kinerja | 46 |
| Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Beban Kerja | 48 |
| Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Stres Kerja | 50 |
| Tabel IV.8 Uji Multikolinieritas | 54 |
| Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 55 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji t | 57 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji F | 59 |
| Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi..... | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar II.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 25 |
| Gambar II.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 26 |
| Gambar II.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 27 |
| Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T | 39 |
| Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F | 40 |
| Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas..... | 53 |
| Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedisitas..... | 55 |
| Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1 | 57 |
| Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2 | 58 |
| Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis 1 | 60 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya (Jufrizen, 2016, hal. 4).

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Dengan adanya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan yang strategis bagi perusahaan atau organisasi. Pemahaman bahwa posisi manusia memegang peran terpenting dari suatu organisasi yaitu karena manusia sebagai penggerak serta penentu arah tujuan organisasi. Dalam jaman modern ini perusahaan harus bisa meningkatkan dan mengembangkan berbagai cara agar tidak ketinggalan oleh pesaing lainnya yang terus berkembang dan berinovasi (Mulyadi, 2015, hal. 25).

menyangkut pada kebutuhan individual agar agar potensi sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara baik. Pencapaian tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan saling berkesinambungan antara keduanya. Dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi sehingga bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan tujuan (Samsudin, 2010, hal. 23).

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan pos yaitu PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan dan secara umum, Pos Indonesia membagi lingkup bisnisnya menjadi dua yaitu Bisnis Surat Paket (BSP) dan Jasa Keuangan (Jaskug). Ada beberapa jenis layanan yang di berikan untuk masyarakat seperti *Filateli* dan *Konsinyasi* (Prangko dan Materai), Admailpos, Pos Ekspor, Paket Pos, Surat Pos, Logistik, Kargo, *Fund Distribution (Western Union Dan Pospay)*, Giro Pos dan lain-lainnya. Dikantor pos pusat medan yang didalamnya terdapat devisi pelayanan, penjualan, unit pelayanan luar, pemasaran dan pengembangan outlet dll. Dengan banyak nya layanan yang diberikan perusahaan untuk masyarakat membuat karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil Pra Riset yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Penulis menemukan masalah berupa beban tugas yang ditanggung karyawan lebih besar, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja yang terlalu banyak, mengalami stres karena adanya desakan dari atasan untuk menyelesaikan tugasnya dengan keterbatasan waktu dan karyawan bekerja melewati batas waktu kerja sehingga pekerjaan karyawan tidak mencapai target dari perusahaan. Kondisi ini akan menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan dan pada akhirnya menjadi beban yang harus diselesaikan.

Hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal bisa dilihat dari hasil kerja yang belum sesuai dengan harapan dari perusahaan. Berkaitan dengan kinerja karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaan yang tepat waktu, serta beban dan stres kerja yang tinggi yang akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling terkait dan mempengaruhi kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja karyawan tidak sesuai yang disebabkan prestasi karyawan akan menurun.

Berdasarkan permasalahan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan menjadikan dasar peneliti untuk mengetahui dan menganalisis faktor atau penyebab yang muncul di penelitian ini, dan akan dijadikan sebagai perbaikan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari berbagai permasalahan yang terjadi pada penelitian maka peneliti membatasi masalah penelitian mengenai beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan di dalam suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Menurut Noor (2013, hal. 270) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Sedangkan menurut Rismawati dan Mattalata (2018, hal. 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Kasmir (2018, hal. 40) beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Beban kerja karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan menyebabkan kinerja menurun dan timbul stres bagi karyawan itu sendiri.

Dalam pengamatan awal dari berbagai sumber hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya ditemukannya bahwa beban kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Salah satu dari penelitian yang dilakukan Rolos, *dkk.* (2018) dengan judul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado ditemukan adanya pengaruh kinerja dengan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan adanya beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan dimana bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Adapun menurut Tama dan Hardiningtyas (2017, hal. 56) stres kerja merupakan tekanan

yang dihasilkan ketika seseorang melihat sebuah situasi yang membutuhkan kapabilitas antara sumber daya melebihi kemampuannya.

Sementara berdasarkan kajian penelitian yang sebelumnya Wartono (2017) dengan judul pengaruh stres karyawan terhadap kinerja karyawan pada Majalah *Morher and Baby* di Pamulang yaitu pengaruh stres kerja dengan kinerja dapat digambarkan berbentuk U terbalik (*inverted U*). Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi yang tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Adapun penelitian yang telah dilakukan Arfani dan Luturlean (2018) dengan judul pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucifindo Branch Bandung, ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah

serta *turn over* yang tinggi pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Berdasarkan uraian diatas, maka beban kerja dan stres kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja. Jadi penulis tertarik untuk meneliti beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Dari itu penulis menetapkan judul yaitu **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan

1. Tingginya beban kerja karyawan dikarenakan penumpukan pekerjaan yang tidak terselesaikan
2. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan semakin hari semakin bertambah dan tidak terselesaikan dengan kurung waktu bekerja yang tidak cukup membuat karyawan merasa terbebani dan tertekan akan kondisi pekerjaanya.

3. Kinerja karyawan yang dihasilkan dari beberapa pekerjaan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan karena masih adanya tumpukan pekerjaan yang belum terselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.
4. Karyawan merasakan ketidakpuasan kerja yang disebabkan menurunnya prestasi karyawan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang telah diidentifikasi sebelumnya, namun dalam permasalahan penelitian ini penulis hanya membatasi pada ruang lingkup beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Kantor Pos Medan?
- b. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan padaPT.Pos Indonesia Kantor Pos Medan?
- c. Apakah ada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Kantor Pos Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian yang telah dikemukakan diatas yaitu tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi penulis

Sebagai sarana penambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari bangku perkuliahan.

- 2) Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja, beban kerja karyawan dan stres karyawan.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi penulis

Sebagai bahan pembandingan antara teori yang diterima di perkuliahan dengan kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan kerja yang terkait dengan beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

2) Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan yang tepat.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

Kinerja menjadi dasar yang sebenarnya menjadi dasar yang sebenarnya dalam suatu organisasi dalam organisasi jika tidak adanya kinerja maka tujuan dari organisasi tersebut tidak tercapai. Kinerja juga dijadikan sebagai evaluasi bagi atasan untuk mengetahui rendah dan tingginya kinerja yang ada pada organisasi.

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu prestasi atau kemampuan yang didapat dari hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam waktu tertentu. Disamping itu pengertian dari kinerja yaitu melaksanakan kegiatan/pekerjaan yang sering dikaitkan dengan kemampuan menyelesaikan masalah, menciptakan dan mendesain produk, mutu kreatifitas, adanya keberanian mengambil resiko, kemampuan mengatasi dan menghindari resiko yang ada. Aspek dari kuantitas kinerja mengacu pada beban kerja sedangkan aspek kualitas dari kinerja yaitu menyangkut kesempurnaan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

Menurut Nawawi (2017, hal. 66) kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Noor (2013, hal. 270) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan.

Adapun yang lainnya menurut Moeherino (2012, hal. 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan, sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan karyawan yang telah menyelesaikan tugas melalui kemampuan, motivasi dan kesempatan kerja karyawan dalam waktu tertentu yang dicapai oleh karyawan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada karyawan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kasmir (2018, hal. 189) faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Adapun Mathis dan Jackson (Noor 2013, hal. 280) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan karyawan dan organisasi. Sedangkan menurut Prawirosentono

(Nofriansyah, 2018, hal. 26) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Sedangkan menurut Byar dan Rue (Sutrisno, 2013, hal. 151) mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yaitu usaha atau *effort, abilities* atau sifat-sifat personal, *role/ task perception* atau perilaku maupun aktivitas dan faktor lingkungan yaitu kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan maka faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, usaha, pendidikan, keberuntungan, lingkungan kerja, kondisi kerja, perilaku, gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan, motivasi, material, kepuasan kerja, pelatihan dan waktu.

c. Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian maka dapat diketahui kondisi sebenarnya bagaimana kinerja karyawan tersebut. Menurut Sucipto (2014, hal. 70) tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat evaluation yaitu sebagai dasar pemberian kompensasi, sebagai *staffing decision*, sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi, sedangkan yang bersifat development yaitu prestasi riil, kelemahan-kelemahan yang menghambat kinerja, dan prestasi- prestasi yang dikembangkan.

Adapun menurut Priansa (2014, hal. 274) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut peningkatan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan,

kebutuhan pengembangan dan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir, prosedur perekrutan, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan yang sama, tantangan eksternal, dan umpan balik.

Sementara itu tujuan penilaian kinerja menurut Sinambela (2018, hal. 523) yaitu mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan, mengevaluasi efektifitas dari keputusan seleksi dan penempatan, pemindahan perencanaan sumber daya manusia, pemberhentian sementara, promosi, pemecatan, kenaikan gaji, kenaikan upah, kesadaran manajerial yang meningkat, dari tugas pekerjaan dan persoalan bawahan, pengertian bawahan yang meningkat, mengenai manajemen tentang hasil karyanya.

Sedangkan menurut Sihombing, *dkk.* (2015, hal. 105) tujuan dari penilaian kinerja yaitu untuk mengetahui tingkat prestasi, pemberian imbalan yang serasi, mendorong pertanggung jawaban dari karyawan, untuk pembeda karyawan satu dengan yang lain, pengembangan sdm, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan etos kerja, memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor, sebagai alat untuk memperoleh umpan balik, riset seleksi, sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan berkaitan dengan upah, sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja, sebagai alat untuk mendorong karyawan, mengambil inisiatif, untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai dasar pemberian kompensasi, peningkatan kinerja, sebagai alat untuk mendorong karyawan, hubungan antara karyawan dengan supervisor, sebagai alat untuk memperoleh umpan balik, meningkatkan

etos kerja, kebutuhan pengembangan dan pelatihan, untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.

d. Indikator- indikator kinerja

Untuk mengukur dan menilai sesuatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2018, hal, 208) yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antara karyawan. Sedangkan menurut Bintaro & Daryanto (2017, hal. 107) indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu efektivitas, kemandirian.

Sementara itu menurut Sitepu (2013) indikator kinerja merupakan target target perusahaan, target tiap unit/ pribadi, target waktu. Selanjutnya indikator kinerja karyawan menurut Anita, *dkk.* (2013) adalah kemampuan kerja, penggunaan waktu kerja, hasil yang diharapkan, sikap ingin meningkatkan kemampuan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan dari indikator bahwa indikator- indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, sikap ingin meningkatkan kemampuan, pengawasan dan hubungan antara karyawan.

2. Beban Kerja

a. Pengertian beban kerja

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus sering diperhatikan oleh setiap perusahaan. Karena dari beban kerja tersebut karyawan menghasilkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Irzal (2016, hal. 25) beban kerja atau workload merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut.

Sementara menurut Permendagri No. 12 (2008) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Adapun menurut Iskandar dan Sembada (2012) beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan karena beban kerja yang dihadapi terlalu banyak dengan kondisi menuntut pegawai untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya didalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi semua tergantung pada masing- masing individu yang merasakannya.

Sedangkan menurut Ramadhoni, *dkk.* (2015) 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 mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan jumlah besaran pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas nya dalam waktu yang sudah ditentukan sebelumnya tetapi tergantung individu yang merasakan beban tersebut.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi beban kerja yang berasal dari dalam maupun dari luar karyawan menurut Soleman (2011) sebagai berikut Faktor eksternal yaitu Tugas (*Task*), Organisasi kerja, Lingkungan kerja dan Faktor internal yaitu somatic jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan.

Sementara menurut Koesmowidjojo (2017, hal. 24) faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal seperti faktor somatic yaitu usia, jenis kelamin, postur tubuh, status kesehatan, dan faktor psikis yaitu motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi).

Sedangkan menurut Irawati dan Carolina (2017) faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor yaitu faktor eksternal yaitu beban dari luar tubuh pekerja dan faktor internal yaitu beban yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Adapun menurut Zaki dan Morzalina (2016) faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, kelebihan beban, tekanan kerja.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan dari faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja, banyaknya pekerjaan, target kerja, bosan, beban yang terlalu banyak, terdapat tekanan kerja dari atasan maupun rekan.

c. Pengukuran beban kerja

Pengukuran beban kerja yang dilakukan untuk memperoleh informasi bagaimana tingkat dari efektivitas dan efisiensi kerja dalam suatu organisasi dengan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Menurut menurut Sugiono, *dkk* (2018, hal. 106) pengukuran beban kerja yaitu pengukuran objektif secara yaitu mengukur jumlah kedipan mata, denyut jantung dan sinyal otot dan pengukuran secara subjektif menggunakan metode NASA-TLX, Skala borg, SWAT dan workload profile.

Sementara itu Irawati dan Carrollina (2017) pengukuran beban kerja ada tiga kategori yaitu pengukuran subjektif, pengukuran kinerja, pengukuran fisiologis.

Sedangkan menurut Saleh (2018, hal. 61) pengukuran beban kerja adalah pengukuran kinerja *Aircrew*, pengukuran subjektif, tindakan fisiologis.

Adapun menurut Fitria dan Anisa (2013) pengukuran beban kerja yaitu pengukuran beban kerja fisiologis secara obyektif dengan pengukuran variabilitas jantung, pengukuran selang waktu kedipan mata, *flicker test*, pengukuran kadar asam saliva, dan pengukuran beban kerja psikologi secara obyektif dengan pengukuran yang dilakukan SWAT, NASA TLX, *modified cooper harper scaling* (MCH), *multidSCRIPTOR scale*.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan dari pengukuran beban kerja adalah mengukur jumlah kedipan mata, denyut jantung dan sinyal otot, pengukuran kinerja, pengukuran yang dilakukan SWAT, NASA TLX, *modified cooper harper scaling* (MCH), dan *multidSCRIPTOR scale*.

d. Indikator –indikator yang mempengaruhi beban kerja

Untuk mengukur dan menilai sesuatu beban kerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. Adapun indikator beban kerja menurut Sitepu (2013) sebagai berikut waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh, faktor eksternal tubuh.

Sedangkan menurut Zuraida, *dkk.* (2013) yaitu Kondisi psikologi, Problem pribadi maupun kelompok, Ketangguhan karyawan, Kondisi struktur organisasional, Dorongan karyawan dalam mencapai prestasi.

Adapun indikator beban kerja menurut Hima dan Umami (2011) yaitu kebutuhan mental, kebutuhan fisik, tekanan waktu, pencapaian kinerja, usaha, dan tingkat stress.

Sedangkan menurut Himawati (2016) indikator dari beban kerja yaitu beban kerja dengan aturan yang jelas, atasan memantau hasil kerja, bekerja dengan disiplin waktu yang telah ditentukan, bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, memiliki semangat dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan dari indikator-indikator beban kerja diatas adalah waktu kerja, jumlah pekerjaan, atasan, memiliki semangat dalam bekerja, disiplin, kondisi struktur organisasional, tingkat stress, kebutuhan fisik, kebutuhan mental.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung pada reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Apabila ada karyawan yang memiliki beban masalah yang dapat mengganggu kinerja perusahaan seharusnya

atasan dapat menangani dan mengurangi beban kerja karyawan tersebut agar tidak mempengaruhi tujuan perusahaan.

Menurut menurut Handoko (2014, hal. 200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kerja dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016, hal. 204) stres kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan menjadi kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Adapun menurut Tampubolon (2012, hal. 254) mengatakan pengertian stres kerja yaitu sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang dapat terjadi ketika ada konflik antara tuntutan pekerjaan pada karyawan dan jumlah kontrol karyawan memiliki lebih dari tuntutan tersebut.

Adapun Pratiwi Dan Ardana (2015) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana individu sering merasakan suatu tekanan-tekanan akibat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak tercapai kepuasan dalam bekerja seperti yang diharapkan.

Dari beberapa definisi stres kerja menurut ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi fisik yang tertekan dan ketegangan yang berpengaruh kepada jalan pikiran, emosi, perasaan tidak tenang, dan sulit tidur yang nantinya berpengaruh kepada kemampuan karyawan didalam lingkungan pekerjaannya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja

Faktor yang mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh seseorang bisa berasal dari individu nya sendiri, perusahaan dan lingkungan sekitar seseorang.

Faktor- faktor penyebab stres kerja terhadap karyawan menurut Mangkunegara (2017, hal. 157) adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, Waktu kerja yang mendesak, Kualitas pengawasan kerja yang rendah, Iklim kerja yang tidak sehat, Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, Konflik kerja, Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Sedangkan menurut Sondang (2015, hal. 301) faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan antara lain yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervise yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai bentuk perubahan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016, hal. 204) faktor- faktor yang mempengaruhi stres diantaranya sebagai berikut beban kerja yang sulit dan berlebihan, Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar , Waktu dan peralatan yang kurang memadai, Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, Balas jasa yang terlalu rendah, Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri mertua dan lain-lain.

Sedangkan menurut Fitri (2013) faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti faktor intrinsik yaitu kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, stasiun

kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, pekerjaan berisiko tinggi dan berbahaya, pembebanan berlebih, pemakaian teknologi baru, dan lain sebagainya. Selain faktor dalam pekerjaan beberapa faktor lain juga dapat menyebabkan timbulnya stres seperti peran individu dalam organisasi kerja, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karir, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, serta faktor lain yang berasal dari luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan maka faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu beban kerja yang dirasakan terlalu berat, suasana kerja, faktor pengembangan karir, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, balas jasa yang terlalu rendah, pekerjaan berisiko tinggi, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi, tekanan atau desakan waktu.

c. Dampak stres kerja

Stres ditempat kerja memiliki dampak tersendiri bagi karyawan maupun perusahaan tersebut. Menurut Sinaga dan Sunardi (2013) terdapat dua dampak bagi karyawan maupun perusahaan yaitu bagi karyawan adalah karyawan menjadi tidak fokus, tidak semangat, bahkan bermalas-malasan saat menjalani tugasnya dan bagi perusahaan yakni terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalitas aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Sementara itu menurut Schultz (Almasitoh, 2011, hal. 69) dampak stres kerja yaitu sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, serangan jantung, tekanan darah tinggi, mudah tersinggung, gelisah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, komunikasi tidak efektif, mengasingkan diri, ketidakpastian

kerja, kehilangan kreativitas, kehilangan semangat hidup, mudah mempersalahkan orang lain, kehilangan kepercayaan kepada orang lain, terlalu membentengi diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras, mabuk, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

Sedangkan menurut Anugrah, *dkk* (2016) dampak dari stres kerja yaitu selalu merasakan sakit kepala karena beban pekerjaan, mudah tersinggung, merasa gelisah dalam bekerja, sulit untuk berkonsentrasi, sering tidak masuk kerja, kurang bersemangat dalam bekerja, nafsu makan berkurang atau berlebihan yang tidak wajar.

Adapun dampak stres kerja yang dialami oleh individu menurut Arnold (Putranto, 2013) yakni terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa dampak dari stres kerja yaitu terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalitas aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, kehilangan kepercayaan kepada orang lain, terlalu membentengi diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras, mabuk, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

d. Indikator Stres Kerja

Untuk mengukur dan menilai sesuatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. Adapun indikator stres kerja menurut Handoko (2014, hal. 201) antara lain sebagai berikut beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisor yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai,

wewenang yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggung jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antara pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan.

Adapun menurut Robbins (Wahjono, 2010, hal. 107) indikator stres antara lain sebagai yaitu gejala fisiologis terkait dengan aspek kesehatan dan medis, gejala psikologis, gejala perilaku.

Sementara menurut Sinaga dan Sunardi (2013) indikator dari stres kerja yaitu beban kerja, desakan waktu, tanggung jawab, upah, konflik antar tim, persaingan tim kerja, keselamatan kerja, sikap pimpinan, frustrasi, masalah rumah tangga, masalah finansial, masalah kebutuhan hidup, perlindungan hukum, lokasi rumah, kemacetan dan kejahatan.

Sedangkan menurut Yuliawan (2012) indikator dari stres kerja adalah beban kerja, tekanan atau desakan waktu, wewenang atau tanggung jawab, konflik, keadaan kerja yang tidak sehat, peralatan kerja yang kurang memadai, balas jasa yang terlalu rendah, perbedaan nilai terhadap pegawai, dan perlakuan yang tidak adil dan wajar.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan dari indikator stres kerja yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisor yang jelek, ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda, frustrasi, masalah rumah tangga, masalah finansial, masalah kebutuhan hidup, keadaan kerja yang tidak sehat, peralatan kerja yang kurang memadai, balas jasa yang terlalu rendah, perbedaan nilai terhadap pegawai, dan perlakuan yang tidak adil dan wajar.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu kaitan terhadap konsep yang satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini tujuannya untuk menjelaskan secara luas tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka didapat dari teori-teori yang digunakan sebagai landasan teori yang akan dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

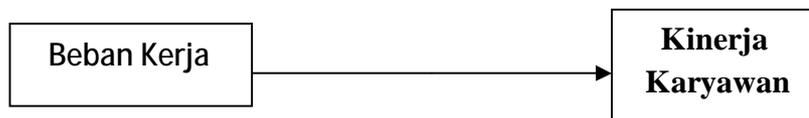
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang mengharuskan karyawannya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Jika seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan maka tidak adanya beban kerja yang dihadapi karyawan. Dan sebaliknya jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan maka beban kerja bagi karyawan tersebut.

Menurut Ramadhoni, *dkk.* (2015) 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 mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rolos, *dkk.* (2018) dengan judul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfani dan Luturlean (2018) dengan judul pengaruh beban kerja

dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucifindo Branch Bandung.

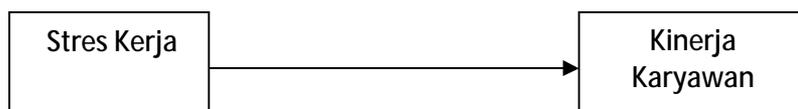


Gambar II. 1
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaannya yang akan menghambat proses dan kinerja karyawan. Orang – orang yang merasa stres karena terlalu banyaknya pekerjaan, ketidakpahaman atas pekerjaannya. Jika seseorang karyawan stres yang ringan akan memberikan akibat yang positif dikarenakan hal ini mendesak karyawan untuk melakukan tugasnya lebih baik. Tetapi jika tingkat stres karyawan yang tinggi atau berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) dengan judul pengaruh stres karyawan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Morher and Baby di Pamulang. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2015) dengan judul pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat.

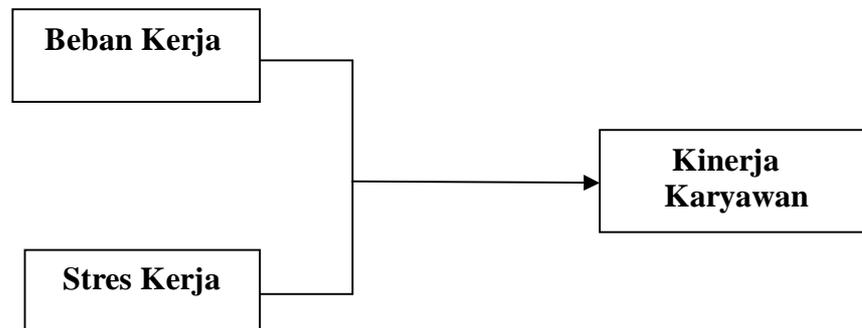


Gambar II.2
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan stres kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah serta *turn over* yang tinggi pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan. Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Arfani dan Luturlean (2018) dengan judul pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada PT. Sucifindo Branch Bandung. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chandra dan Adriansyah (2017) dengan judul pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitiannya menunjukkan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance cabang di Langsa.



Gambar II.3
Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016, hal. 96).

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil rumusan hipotesis yakni:

1. Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia kantor pos medan
2. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia kantor pos medan
3. Adanya pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia kantor pos medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif agar dapat mengetahui hubungan setiap variabel. Menurut Juliandi, *dkk* (2015, hal. 86) Pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sementara itu dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang akan digunakan dalam metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner atau angket, wawancara dan studi dokumentasi.

B. Defenisi Operasional

Berdasarkan dari masalah dan hipotesis yang akan diuji, maka variabel dalam penelitian yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini.

Tabel III.1
Defenisi Operasional

| No | Variabel | Defenisi konseptual | Defenisi operasional | Indikator | Skala | No pertanyaannya |
|----|-------------|--|--|--|-------|---|
| 1 | Kinerja | Kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan karyawan yang telah menyelesaikan tugas melalui kemampuan, motivasi dan kesempatan kerja karyawan dalam waktu tertentu yang dicapai oleh karyawan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada karyawan. Nawawi (2017, hal. 66); Mangkunegara (2017, hal. 67); Noor (2013, hal. 270); Moeherino, (2012, hal. 95). | Dalam penerapan kinerja karyawan dapat diukur dari adanya kualitas, kuantitas, waktu ,penekanan biaya, pengawasan, hubungan antara karyawan, efektivitas, kemandirian, dan sikap ingin meningkatkan kemampuan. Kasmir (2018, hal. 208); Bintaro & Daryanto (2017, hal. 107); Sitepu (2013); Anita, <i>dkk.</i> (2013). | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Sikap ingin meningkatkan kemampuan 5. Hubungan antara karyawan. | 1-5 | 1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 |
| 2 | Beban kerja | Beban kerja merupakan jumlah besaran pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas nya dalam waktu yang sudah ditentukan sebelumnya tetapi tergantung individu yang merasakan beban tersebut. Irzal | Dalam penerapan beban kerja dapat diukur dari adanya waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh, faktor eksternal tubuh, kondisi psikologi, problem pribadi maupun kelompok, ketangguhan karyawan, kondisi struktur organisasional, dorongan | 1. Waktu kerja 2. Jumlah pekerjaan 3. Memiliki semangat dalam bekerja 4. Tingkat stress 5. Problem pribadi | 1-5 | 11,12,13 14,15 16,17 18,19 20 |

| No | Variabel | Defenisi konseptual | Defenisi Operasional | Indikator | Skala | No Pertanyaan |
|----|-------------|--|---|---|-------|--|
| | | (2016, hal. 25); Permendagri No. 12 (2008); Iskandar dan Sembada (2012); Ramadhoni, <i>dkk.</i> (2015). | karyawan dalam mencapai prestasi, memiliki semangat dalam bekerja. Sitepu (2013); Zuraida, <i>dkk.</i> (2013); Hima dan Umami (2011); Himawati (2016). | maupun kelompok | | |
| 3 | Stres kerja | Stres kerja merupakan kondisi fisik yang tertekan dan ketegangan yang yang berpengaruh kepada jalan pikiran, emosi, perasaan tidak tenang, dan sulit tidur yang nanti nya berpengaruh kepada kemampuan karyawan didalam lingkungan pekerjaanya. Handoko (2014, hal. 200); Hasibuan (2016, hal. 204); Tampubolon (2012, hal. 254); Pratiwi Dan Ardana (2015). | Dalam penerapan stres kerja dapat diukur dari adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisor yang jelek, ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda, frustasi, masalah rumah tangga, masalah finansial, masalah kebutuhan hidup, keadaan kerja yang tidak sehat, peralatan kerja yang kurang memadai, balas jasa yang terlalu rendah, perbedaan nilai terhadap pegawai, dan perlakuan yang tidak adil dan wajar. Handoko (2014, hal. 201); Robbins (Wahjono, 2010, hal. 107); Sinaga dan Sunardi (2013); Yuliawan (2012). | 1. Beban kerja yang berlebihan 2. Tekanan 3. Keadaan lingkungan kerja yang tidak sehat 4. Balas jasa yang terlalu rendah 5. Peralatan kerja yang kurang memadai | 1-5 | 21,22, 23,24 25,26 27,28 29,30 |

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam kegiatan penelitian ini dimana penulis menetapkan objek yang akan dijadikan tempat peneliti lakukan yaitu pada PT Pos Indonesia di Kantor Pos Medan Jl Pos No.1, Kesawan, Medan Barat, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2018 sampai Maret 2019. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel III.2
Waktu penelitian

| No | Kegiatan Penelitian | Waktu Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|------------------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|
| | | 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 | Pengajuan Judul | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Riset Awal | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pembuatan Proposal | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Bimbingan Proposal | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 5 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 6 | Riset | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 7 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| 8 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 9 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016, hal. 117)

Mengenai populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan yang berjumlah 67 orang karyawan.

Tabel III.3
Tabel sample pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Tipe B Medan

| No | Bagian | Jumlah |
|--------|-----------------------------------|--------|
| 1 | Pelayanan | 14 |
| 2 | Pelayanan (jaskug) | 6 |
| 3 | Pengawasan unit pelayanan luar | 3 |
| 4 | Pemasaran dan pengembangan outlet | 2 |
| 5 | Pelayanan korporat | 12 |
| 6 | Penjualan | 13 |
| 7 | Dukungan umum | 8 |
| 8 | Akuntansi | 2 |
| 9 | Keuangan dan Bpm | 5 |
| 10 | Audit, Mutu dan K3L | 2 |
| Jumlah | | 67 |

Sumber: PT. Pos Indonesia Kantor Pos Tipe B Medan

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal. 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Karena keterbatasan jumlah yang dimiliki PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan maka yang menjadi sample dalam penelitian ini semua jumlah anggota populasi berjumlah 67 orang.

Metode yang digunakan untuk pengambilan sample yaitu *nonprobability sampling*. Dengan jumlah sample yang diambil sebagai responden menggunakan

sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample (Sugiyono, 2016, hal. 124).

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data untuk penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2016, hal. 137).

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dan catatan peristiwa yang sudah berlalu dan dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2016, hal. 240).

Maka digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah dari karyawan tentang perusahaan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

3. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2016, hal. 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana angket penulis akan disebarakan pada karyawan tetap pada PT.Pos Indonesia Kantor Pos Medan dengan teknik pengumpulan data yaitu quesioner atau angket dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun

oleh peneliti untuk mengetahui persepsi dari responden peneliti tentang suatu variabel. Disetiap pertanyaan yang terdapat 5 opsi yaitu sebagai berikut.

Tabel III.4
Skala likert

| Keterangan | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: (Sugiyono 2016, hal. 135)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur untuk variabel penilaian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi, *dkk*, hal. 76)

Untuk mengukur mengukur setiap item pertanyaan peneliti, maka akan digunakan teknik kolerasi *product moment* yaitu

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

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 76)

Dimana :

R_{xy} = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

Untuk menentukan valid tidaknya suatu instrumen yaitu dengan melihat nilai probabilitas dari korelasi (disimbolkan dengan sig) dan membandingkan yang disimbolkan dengan α (α) yang telah ditentukan oleh peneliti. Jika nilai $\text{sig} < \alpha_{0,05}$ maka kolerasi nya valid.

1) Uji Validitas Beban Kerja

Tabel uji validitas beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

| Item pernyataan | R- Hitung | R-Tabel | Keterangan |
|------------------------|------------------|----------------|-------------------|
| 1 | 0.604 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 2 | 0.570 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 3 | 0.490 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 4 | 0.374 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 5 | 0.476 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 6 | 0.404 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 7 | 0.478 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 8 | 0.696 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 9 | 0.532 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 10 | 0.654 (positif) | 0.2404 | Valid |

2) Uji Validitas Stres Kerja

Tabel uji validitas stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

| Item pernyataan | R- Hitung | R-Tabel | Keterangan |
|------------------------|------------------|----------------|-------------------|
| 1 | 0.592 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 2 | 0.453 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 3 | 0.618 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 4 | 0.462 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 5 | 0.432 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 6 | 0.498 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 7 | 0.620 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 8 | 0.564 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 9 | 0.357 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 10 | 0.631 (positif) | 0.2404 | Valid |

3) Uji Validitas Kinerja

Tabel uji validitas kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kinerja

| Item pernyataan | R- Hitung | R-Tabel | Keterangan |
|------------------------|------------------|----------------|-------------------|
| 1 | 0.401 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 2 | 0.389 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 3 | 0.487 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 4 | 0.607 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 5 | 0.353 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 6 | 0.664 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 7 | 0.483 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 8 | 0.654 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 9 | 0.508 (positif) | 0.2404 | Valid |
| 10 | 0.619 (positif) | 0.2404 | Valid |

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandri, dkk, (2015, hal. 80) realibitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan dan bertujuan 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. Pengujian reliabilitas di lakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: (Juliandi, dkk, 2015, Hal. 82)

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Jika nilai koefisien relibilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki relibilitas yang baik/reliabel/terpercaya (Ghozali dalam juliandi, dkk, 2015, hal. 81).

Tabel III.9
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y

| Variabel | Nilai Realibilitas | Status |
|------------------|--------------------|----------|
| Beban Kerja (X1) | 0,714 $>$ 0,6 | Reliabel |
| Stres Kerja (X2) | 0,708 $>$ 0,6 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,704 $>$ 0,6 | Reliabel |

Berdasarkan dari ketiga instrumen penelitian pada penelitian ini telah diketahui bahwa nilai realibilitas diatas 0,6 ini menunjukkan bahwa realibilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen yaitu reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. alasan menggunakan regresi berganda dikarenakan judul peneliti ada 2 variabel bebas.

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

Sumber : (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 157)

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Beban kerja

X₂ = Stres kerja

a = Konstanta

β₁, β₂ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = *error*

2. Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160).

Cara lain untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2- tailed) $>\alpha$ 0,05).

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi factor/ VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang dapat signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukannya itu uji t dan uji F.

a) Uji t (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing- masing variabel independen dengan variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono, 2016, hal. 184)

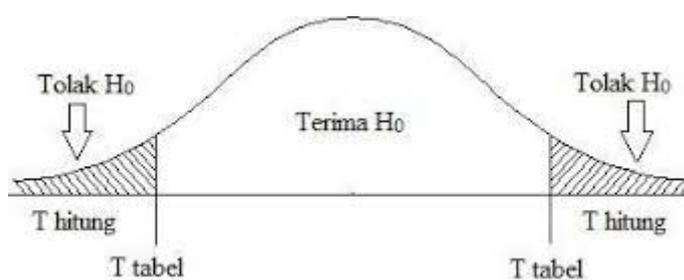
Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefesien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank

pengujian hipotesis :



Gambar III.1
Kriteria pengujian hipotesis uji T

kriteria penerimaan/ penolakan yaitu:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$).

- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. > $\alpha_{0,05}$) (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

b) Uji F (Simultan)

Uji statistik f dilakukan untuk mengetahui kemampuan menyeluruh dari variabel bebas dapat dijelaskan keragaman variabel terikat dan juga untuk apakah semua variabel memiliki koefisien regresi. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda maka hitung menggunakan uji f rumus yang digunakan adalah :

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

Sumber : (Sugiyono, 2016, hal. 192)

Dimana :

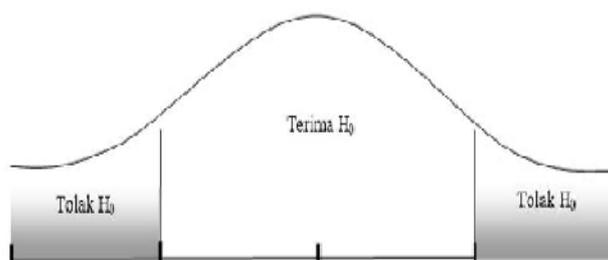
R = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F_h = nilai F dihitung

Pengujian hipotesis:



Gambar III.2
Kriteria pengujian hipotesis uji F

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan dalam penelitian untuk

melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.158).

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159)

Dimana :

D = Determinasi

r^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel X1, 10 butir pernyataan untuk variabel X2, dan 10 butir pernyataan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel dari X1 yaitu beban kerja, yang menjadi variabel X2 yaitu stres kerja adapun yang menjadi variabel Y yaitu kinerja. Angket ini diberikan kepada 67 responden dimana sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala likert

| Keterangan | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: (Sugiyono 2016, hal. 135)

Berdasarkan tabel diatas baik dalam menghitung variabel X1 dan X2 adalah variabel bebas terdiri dari beban kerja dan stres kerja maupun variabel Y adalah variabel terikat yaitu kinerja. Demikian skor dari angket peneliti dimulai dari 5 sampai 1.

Data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden 67 orang. Adapun ke 67 responden tersebut indentifikasi datanya disajikan oleh penulis sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan pada 67 responden yang bekerja di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 46 | 68.7 | 68.7 | 68.7 |
| | Perempuan | 21 | 31.3 | 31.3 | 100.0 |
| Total | | 67 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Pengelohan Data SPSS 16.0

Berdasarkan dari tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 67 responden didominasi berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang (68,7 %) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (31,3%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | <25 tahun | 11 | 16.4 | 16.4 | 16.4 |
| | 25-40 tahun | 37 | 55.2 | 55.2 | 71.6 |
| | >40 tahun | 19 | 28.4 | 28.4 | 100.0 |
| | Total | 67 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Pengelohan Data SPSS 16.0

Berdasarkan dari tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 67 responden yang berusia <25 tahun sebanyak 11 orang (16,4%), yang berusia 25-40 tahun sebanyak 37 orang (55,2%) dan yang berusia >40 tahun sebanyak 19 orang (28,4%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| | | Pendidikan | | | |
|-------|---------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA | 12 | 17.9 | 17.9 | 17.9 |
| | D3 | 19 | 28.4 | 28.4 | 46.3 |
| | S1 | 35 | 52.2 | 52.2 | 98.5 |
| | Lainnya | 1 | 1.5 | 1.5 | 100.0 |
| | Total | 67 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Pengelohan Data SPSS 16.0

Berdasarkan dari tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 67 responden pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 12 orang (17,9%), untuk tingkat pendidikan D3 sebanyak 19 orang (28,4%), untuk tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 orang (52,2%) dan untuk tingkat pendidikan lainnya sebanyak 1 orang (1,5%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.5
Skor Angket Variabel Y (Kinerja Karyawan)

| No | Alternatif jawaban | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 28 | 41,8 | 35 | 52,2 | 4 | 6,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 2 | 27 | 40,3 | 32 | 47,8 | 8 | 11,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 3 | 18 | 26,9 | 35 | 52,2 | 14 | 20,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 4 | 17 | 25,4 | 32 | 47,8 | 18 | 26,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 5 | 25 | 37,3 | 38 | 56,7 | 4 | 6,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 6 | 21 | 31,3 | 34 | 50,7 | 10 | 14,9 | 2 | 3,0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 7 | 27 | 40,3 | 34 | 50,7 | 6 | 9,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 8 | 17 | 25,4 | 33 | 49,3 | 17 | 25,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 9 | 22 | 32,8 | 40 | 59,7 | 5 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 10 | 20 | 29,9 | 35 | 52,2 | 12 | 17,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 | 100 |

Sumber data: angket penelitian 2019

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Jawaban responden tentang bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 52,2% (35 orang).

2. Jawaban responden tentang kualitas kerja jauh lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 47,8% (32 orang).
3. Jawaban responden tentang menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 52,2% (35 orang).
4. Jawaban responden tentang kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 47,8% (32 orang).
5. Jawaban responden tentang bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 56,7% (38 orang).
6. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari penumpukan pekerjaan yang akan menjadi beban, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 50,7% (34 orang).
7. Jawaban responden tentang memiliki sikap tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 50,7% (34 orang).
8. Jawaban responden tentang sikap loyalitas yang baik terhadap perusahaan, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 49,3% (33 orang).

9. Jawaban responden tentang mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 59,7% (40 orang).

10. Jawaban responden tentang selalu terbuka pada pendapat orang lain, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 52,2% (35 orang).

Berdasarkan dari data diatas, menunjukkan bahwa secara umum responden menjawab setuju dengan kinerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

b. Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel IV.6
Skor Angket Variabel X1 (Beban Kerja)

| No | Alternatif jawaban | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 18 | 26,9 | 39 | 58,2 | 10 | 14,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 2 | 13 | 19,4 | 39 | 58,2 | 11 | 16,4 | 4 | 6,0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 3 | 10 | 14,9 | 39 | 58,2 | 17 | 25,4 | 1 | 1,5 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 4 | 8 | 11,9 | 39 | 58,2 | 19 | 28,4 | 1 | 1,5 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 5 | 13 | 19,4 | 32 | 47,8 | 19 | 28,4 | 3 | 4,5 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 6 | 22 | 32,8 | 31 | 46,3 | 14 | 20,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 7 | 19 | 28,4 | 32 | 47,8 | 15 | 22,4 | 1 | 1,5 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 8 | 16 | 23,9 | 33 | 49,3 | 15 | 22,4 | 3 | 4,5 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 9 | 13 | 19,4 | 29 | 43,3 | 22 | 32,8 | 3 | 4,5 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 10 | 16 | 23,9 | 32 | 47,8 | 17 | 25,4 | 2 | 3,0 | 0 | 0 | 67 | 100 |

Sumber data: angket penelitian 2019

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Jawaban responden tentang pada waktu tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 58,2% (39 orang).
2. Jawaban responden tentang waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah mencukupi, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 58,2% (39 orang).
3. Jawaban responden tentang membuat target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 58,2 % (39 orang).
4. Jawaban responden tentang jumlah pekerjaan yang diterima sudah mencukupi, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 58,2% (39 orang).
5. Jawaban responden tentang target perusahaan terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 47,8% (32 orang).
6. Jawaban responden tentang semangat dalam bekerja jika diberikan reward ataupun bonus, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 46,3% (31 orang).
7. Jawaban responden tentang semangat karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaan, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 47,8% (32 orang).

8. Jawaban responden tentang merasa cemas dan khawatir dalam menghadapi masalah pekerjaan, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 49,3% (33 orang).
9. Jawaban responden tentang merasa adanya ketegangan karena masalah pribadi maupun antara rekan kerja, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,3 % (29 orang).
10. Jawaban responden tentang tidak mempunyai masalah pribadi maupun kelompok ditempat kerja, mayoritas dari responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 sebesar 47,8% (32 orang).

Berdasarkan dari data diatas, menunjukkan bahwa banyaknya responden menjawab setuju dengan pernyataan beban kerja di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

c. Variabel Stres Kerja

Tabel IV.7
Skor Angket Variabel X2 (Stres Kerja)

| Alternatif jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 24 | 35,8 | 29 | 43,3 | 12 | 17,9 | 2 | 3,0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 2 | 11 | 16,4 | 39 | 58,2 | 15 | 22,4 | 2 | 3,0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 3 | 17 | 25,4 | 32 | 47,8 | 12 | 17,9 | 6 | 9,0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 4 | 18 | 26,9 | 28 | 41,8 | 19 | 28,4 | 2 | 3,0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 5 | 10 | 14,9 | 36 | 53,7 | 19 | 28,4 | 2 | 3,0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 6 | 20 | 29,9 | 36 | 53,7 | 10 | 14,9 | 1 | 1,5 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 7 | 19 | 28,4 | 33 | 49,3 | 11 | 16,4 | 4 | 6,0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 8 | 4 | 6,0 | 36 | 53,7 | 25 | 37,3 | 2 | 3,0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 9 | 7 | 10,4 | 32 | 47,8 | 24 | 35,8 | 4 | 6,0 | 0 | 0 | 67 | 100 |
| 10 | 20 | 29,9 | 28 | 41,8 | 15 | 22,4 | 4 | 6,0 | 0 | 0 | 67 | 100 |

Sumber data: angket penelitian 2019

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Jawaban responden tentang diwaktu tertentu memiliki beban kerja yang berlebihan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,3% (29 orang).
2. Jawaban responden tentang melakukan lembur jika beban kerja bertambah, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 58,2% (39 orang).
3. Jawaban responden tentang waktu akhir (*deadline*) dalam menyelesaikan pekerjaan membuat terdesak dan menimbulkan kesalahan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 47,8% (32 orang).
4. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan mendapatkan desakan dari atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 41,8% (28 orang).
5. Jawaban responden tentang kebersihan dilingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 53,7% (36 orang).
6. Jawaban responden tentang dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 53,7% (36 orang).
7. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan setiap karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 49,3% (33 orang).

8. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan tunjangan kepada setiap karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 53,7% (36 orang).
9. Jawaban responden tentang jumlah unit komputer yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 47,8% (32 orang).
10. Jawaban responden tentang fasilitas peralatan kantor yang disediakan sudah cukup lengkap dan memadai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 41,8% (28 orang).

Berdasarkan dari data diatas, menunjukkan bahwa banyaknya responden menjawab setuju dengan pernyataan stres kerja di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

B. Analisis Data

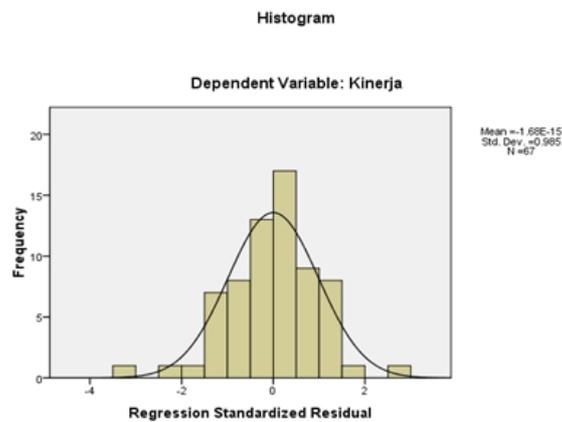
1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160).

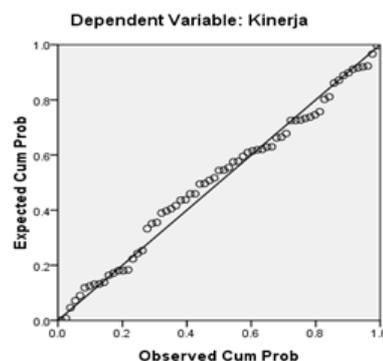
Ada dua cara mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan analisis statistic. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (data) titik pada sumbul diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan grafik diatas bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak melenceng kanan maupun melenceng kiri. Jadi, berarti data residual berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengelohan Data SPSS 16.0

Gambar IV.2
Statistic Normalitas Data

Hasil grafik normal p-plot dapat dilihat pada gambar diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikut arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi factor/ VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161)

Tabel IV.8
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Collinearity Statistics | |
|---------------|-----------------------------|------------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Tolerance | VIF |
| 1. (Constant) | 18.720 | 4.160 | | |
| Beban kerja | .316 | .100 | .828 | 1.208 |
| Stres kerja | .274 | .096 | .828 | 1.208 |

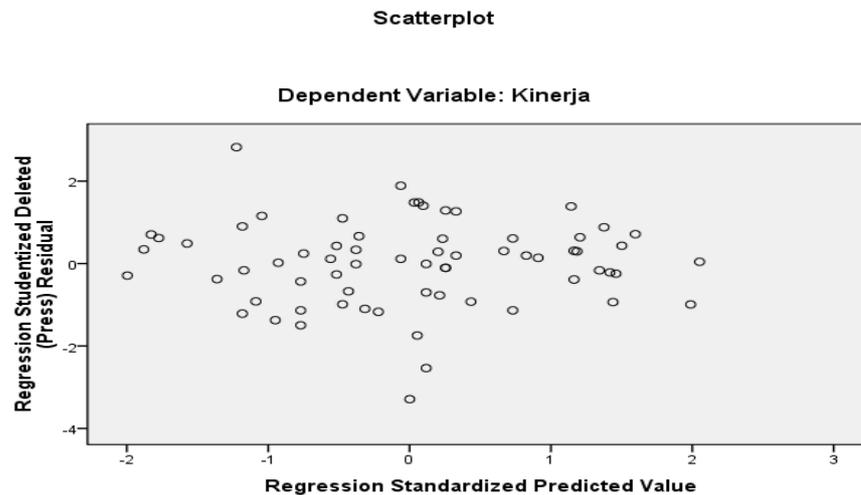
Sumber: Hasil Pengelohan Data SPSS 16.0

Dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Maka dilihat dari tabel IV.8 diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja tidak melebihi batas toleransi yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi mulikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka

disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).



Sumber: Hasil Pengelohan Data SPSS 16.0

Gambar IV.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

2. Regresi linear berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. alasan menggunakan regresi berganda dikarenakan judul peneliti ada 2 variabel bebas.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1. (Constant) | 18.720 | 4.160 | . | 4.499 | .000 |
| Beban kerja | .316 | .100 | .357 | 3.164 | .002 |
| Stres kerja | .274 | .096 | .332 | 2.852 | .006 |

a. Dependent Variabel:

Kinerja

Sumber: Hasil Pengelohan Data SPSS 16.0

Berdasarkan dari tabel IV.9 diatas, maka model dapat disusun persamaan regresinya yaitu sebagai berikut.

$$Y = 18,720 + 0,316x_1 + 0,274x_2 + e$$

Dari persamaan diatas memperlihatkan bahwa pada variabel X1 yaitu beban kerja memiliki koefisien yang positif dan variabel X2 yaitu stres kerja memiliki koefisien positif, artinya variabel X1 dan X2 mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Dan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Maka variabel beban kerja dan stres kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dari koefisien beban kerja memberikan nilai sebesar 0,316 yang berarti semakin baik beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Adapun koefisien variabel stres kerja memberikan nilai sebesar 0,274 yang berarti semakin baik stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Persial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji statistic t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing- masing variabel independen dengan variabel dependen.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV.10
Uji t variabel X1 dan X2 terhadap Y

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1. (Constant) | 18.720 | 4.160 | . | 4.499 | .000 |
| Beban kerja | .316 | .100 | .357 | 3.164 | .002 |
| Stres kerja | .274 | .096 | .332 | 2.852 | .006 |

a. Dependent Variabel:
Kinerja

Sumber: Hasil Pengelohan Data SPSS 16.0

Kriteria pengambilan keputusan (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

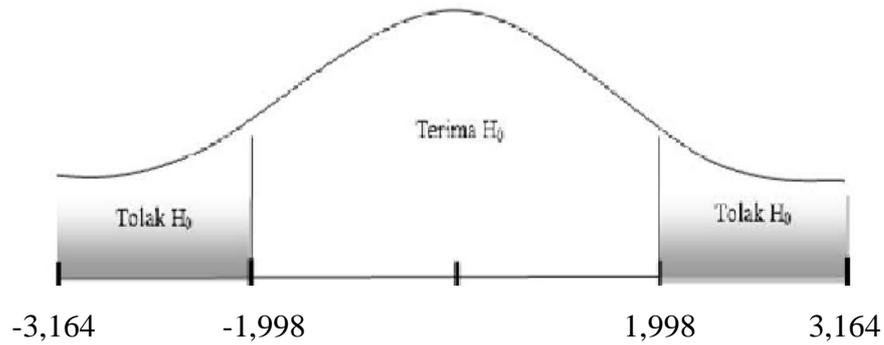
Untuk kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan dalam tingkat 5% dengan dua arah (0,025). Nilai $df=67-2= 65$ yaitu 1,998.

1) Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari data diatas dan pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa:

$$t_{hitung} = 3,164$$

$$t_{tabel} = 1,998$$



Gambar IV.3

Kriteria Pengujian Hipotesis 1

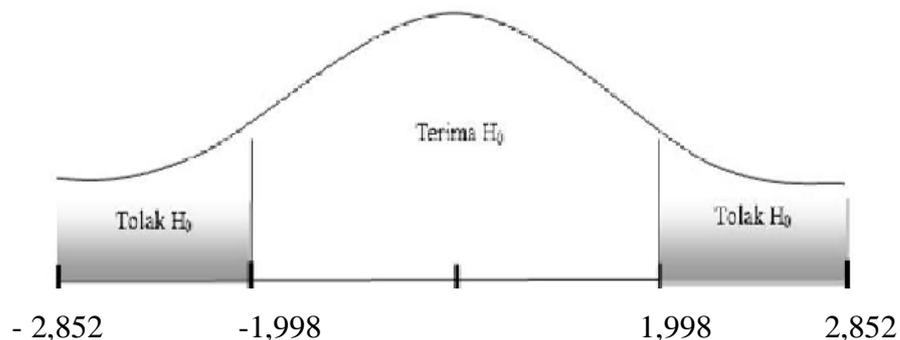
Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} nya adalah $3,164 > 1,998$ dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Nilai t_{hitung} menunjukkan lebih besar dari pada nilai t_{tabel} , maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

2) Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Dari data diatas dan pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa:

$$t_{hitung} = 2,852$$

$$t_{tabel} = 1,998$$



Gambar IV.4

Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} nya adalah $2,852 > 1,998$ dengan taraf signifikan $0,006 < 0,05$. Nilai t_{hitung} menunjukkan lebih besar dari pada nilai t_{tabel} , maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik f dilakukan untuk mengetahui kemampuan menyeluruh dari variabel bebas dapat dijelaskan keragaman variabel terikat dan juga untuk apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

Kriteria pengujian :

- a) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima yaitu tidak ada pengaruh signifikan beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a diterima yaitu ada pengaruh signifikan beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.11
Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 261.992 | 2 | 130.961 | 15.488 | .000 ^a |
| | Residual | 541.153 | 64 | 8.456 | | |
| | Total | 803.075 | 66 | | | |

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Beban kerja

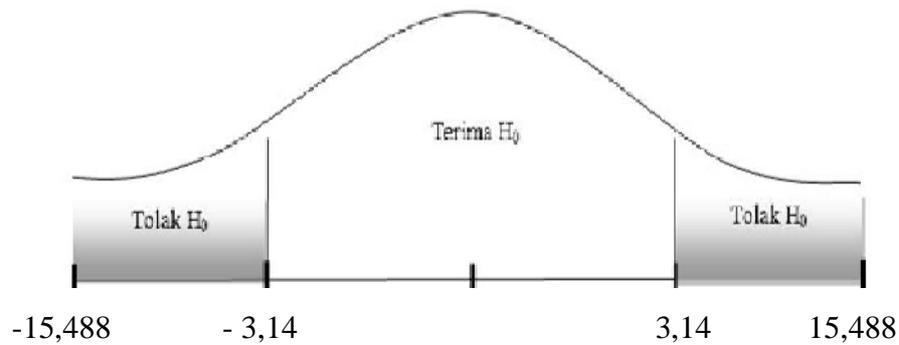
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelohan Data SPSS 16.0

Dari data diatas dan pengelolahan SPSS dapat diketahui bahwa:

$$F_{hitung} = 15,488$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,14$$



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} adalah 15,488 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,14 berdasarkan $df=67-2-1= 64$ dengan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $15,488 > 3,14$ menunjukkan f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} artinya H_a diterima dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan dalam penelitian untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat ditentukan dengan nilai R square dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel IV.11
Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjust R Square | Std Error Of The Estimate |
|-------|------|----------|-----------------|---------------------------|
| 1 | .571 | .326 | .305 | 2.90784 |

a. Predictors: (Constant), Stres kerja,

Beban kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelohan Data SPSS 16.0

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

$$= 0,326 \times 100\%$$

$$= 32,6 \%$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh yaitu 0,326 atau 32,6 %. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan kepada beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan sebesar 32,6 %, sedangkan sisanya 67,4% dapat dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

C. Pembahasan

Dari hasil temuan peneliti ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,164 > 1,998$ dan mempunyai angka signifikan $0,002 < 0,05$. Maka didalam PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan tersebut beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Irzal (2016, hal. 25) beban kerja atau workload merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Paramitadewi (2017) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan dan sejalan dengan penelitian Iskandar dan Sembada (2012) yang menyimpulkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bank bjp cabang Padalarang. Artinya beban kerja yang dirasakan dapat menentukan perilaku kerja atau kinerja pegawai.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,852 > 1,998$ mempunyai angka signifikan $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan tersebut ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Tampubolon (2012, hal. 254) mengatakan stres kerja yaitu sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang dapat terjadi ketika ada konflik antara tuntutan pekerjaan pada karyawan dan jumlah kontrol karyawan memiliki lebih dari tuntutan tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Himawati (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada biro 1, biro2, biro 3 Universitas jember dan adapun penelitian Giovani, *dkk* (2015) menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado secara parsial.

3. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $15,488 > 3,14$ menunjukkan f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} artinya H_0 ditolak dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan secara simultan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Nilai R-Square menunjukkan yaitu 0,326 atau 32,6% menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Sisanya 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Widyastuti (2015) menyatakan dimana variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Adapun penelitian dari Chandra dan Adriansyah (2017) bahwa secara bersama-sama beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Cabang di Langsa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.
2. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.
3. Dari hasil penelitian ini ketahu secara simultan ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

B. SARAN

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

1. Perusahaan tetap mempertahankan beban kerja yang baik agar kinerja karyawannya tetap meningkat.
2. Hendaknya perusahaan meminimalisir dan meperhatikan stres kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya kerja sama yang baik.

3. Jika beban kerja dipertahankan dengan baik dan stres kerja berjalan dengan lancar maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan alat ukur atau metode lain yang dapat ditambahkan untuk dapat mengukur tingkat kejujuran dari responden dikarenakan penelitian ini menggunakan angket yang memiliki keterbatasan, seperti peneliti tidak dapat mengetahui tingkat kejujuran responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsitoh, U. M. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Jurnal Psikoislamika*, 8(1), 63-82.
- Arfani, R. M., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucifindo Cabang Bandung. *E-Proceeding Of Management*, 5(2), 2770-2785.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67-77.
- Anugerah, R., Anita, R., & Abdilah, M. R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141.
- Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 670-679.
- Fitria, Prima., & Anisa, W, F. (2017). Pengukuran beban kerja psikologis dan fisiologis pekerja di industri tekstil. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2), 120-130.
- Fitri, A. M. (2013). Analisis faktor – faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan bank BMT. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 63-74.
- Giovani, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal Emba*, 3(3), 90-98.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hima, F. A., & Umami, M. K. (2011). Evaluasi beban kerja operator mesin pada departemen log and veneer preparation di PT. XYZ. *Jurnal Teknik Dan Manajemen Industri*, 6(2), 106-113.

- Himawati, R. N. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada universitas jember. *Jurnal Relasi*, 12(1), 414-435.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT. Giken precision indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Irzal. (2016). *Dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja*. Jakarta: Kencana.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bank BJP cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.
- Jufrizen. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-18.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2015). *Metode penelitian bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: Rajawali Press.
- Koesmowidjojo, S. M. R. (2017). *Analisis beban kerja*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Kurnia, A. (2009). Permendagri no. 12 tahun 2008 tentang analisis beban kerja. <http://www.adilkurnia.blogspot.com> (diakses pada 15 Desember 2018).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku organisasi dan kepemimpinan dan pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. (2017). *Evaluasi dan manajemen kinerja dilingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian ilmu manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nofriansyah, Deny. (2018). *Penelitian kualitatif: Analisis kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten tabanan. *E-jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370-3397.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pratiwi, Y. I., & Ardana, K. (2015). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap intention to quit karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 2036-2051.
- Putranto, C. (2013). Faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja : studi indigeneous pada guru bersuku jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 12-17.
- Rismawati., & Mattalata. (2018). *Evaluasi kinerja: Penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan Khizanah Al Hikmah*, 3(2), 125-145.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Saleh, M. L. (2018). *Man Behind the scane aviation safety*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123-1133.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, S. S., Gultom, S., R., & Sidjabat., S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: In Media.
- Sinaga, M. T., & Sunardi, H. (2013). Analisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bardie Puritama. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 13(2), 77-90.

- Sondang, P. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soleman, A. (2011). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weight limit. *Jurnal Arika*, 5(2), 83-98.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, P. W. W., & Sari, S. I. K. (2018). *Ergonomi untuk pemula*. Malang: UB Press.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada media group.
- Sucipto, D, C. (2014) *Keselamatan dan kesehatan kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Tampubolon, P. M. (2012). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tama, P. I., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi industri: Dalam perspektif sistem industri*. Malang: UB Pres.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan majalah mother and baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 4(2), 41-56.
- Widyastuti, N. (2015). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal Maksipreneur*, 4(2), 15-27.
- Yuliawan, E. (2012). Pengaruh stres dan konflik terhadap kinerja pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 6(1), 11-21.
- Zaki, Hammam. & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira quantum multifinance cabang pekan baru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3) 133-147.
- Zuraida, L., Novitasari, D., & Sudarman, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan, tuntutan tugas, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai PDAM Kota Magelang. *Ekbisi*, 7(2), 245-261.