

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA CENTRAL
FINANCE CABANG DI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen*



MENTARI NAZAR KURNIARI
1405160303

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya;

MEMUTUSKAN

Nama : MENTARI NAZAR KURNIARI
N P M : 1405160303
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA CENTRAL FINANCE CABANG DI MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

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

Penguji II

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MENTARI NAZAR KURNIARI
N P M : 1405160303
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA CENTRAL
FINANCE CABANG DI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Mentari Nazar Kurniari
NPM : 1405160303
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/~~)
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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 23 Feb 2018

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

AF391AEF300180685

6000
ENAM RIBURUPAH



Mentari Nazar Kurniari

Mentari Nazar Kurniari

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

Nama Mahasiswa : MENTARI NAZAR KURNIARI
NPM : 1405160303
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA
CENTRAL FINANCE CABANG DI MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
	BAB IV		
2/3 - 18	- Hasil penelitian - Karakteristik Responden - Deskripsi Jawaban Responden		
10/3 - 18	- Pembahasan dijelaskan dengan teori terdahulu		
12/3 - 18	- Kesimpulan dan saran - Daftar pustaka, daftar isi dan daftar gambar, daftar tabel		
24/3 - 18	- Aca sidang Meja hijau		

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAK

MENTARI NAZAR KURNIARI NPM 1405160303. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan Medan sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 51 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi 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 22.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara Parsial Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Stres 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 Wr. Wb

Alhamdulillah penulis ucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis dan Shalawat beriringkan salam tak lupa penulis tujukan kepada Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan Skripsi dengan baik.

Adapun tujuan penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan tugas Penelitian Manajemen Bidang Studi Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan dan arahan serta dorongan dan nasihat dari berbagai pihak. Secara khusus dan teristimewa, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Yang teristimewa Kedua Orang tua penulis, Ibu Juliani tercinta dan Ayahanda Boimin yang terhormat, Abangda May Boni Manda Pangestu, ST, Kakak Ipar tersayang Eti Selawati, S.Si, penyemangat kecil Arsyila Romeesa Apriradni serta orang tersayang Abangda Suprpto, S.Kom yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan, dan memberi semangat kepada penulis baik moril ataupun materil serta do'a yang tulus terhadap penulis.

2. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi.
8. Bapak Pimpinan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan beserta seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset hingga selesai.
9. Seluruh sahabat – sahabat saya Alan Prayogi Nugroho Nst, Ivan Givahri Wiryono, Irma Yatika, Diah Sri Utami, Sulastri Devi, Cici Ardianti, Molana Malik Pandia, Muhammad Rizky Maulana, Muhammad Bagus Prakoso, Iskandar Silaen, Frizky Salama Indah Siagian, Siti Chairun Nisa'a Batubara, Mutia Rahmi, Reni Depita, Randi Wiranda Pratama, Neneng Priyanti, Doni Prayoga Nst dan Abdul Rajak Rambe yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis hingga penyusunan Skripsi selesai.

10. Seluruh teman – teman seperjuangan di Stambuk 2014 khususnya kelas D Manajemen Pagi, yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, Terimakasih atas dukungan kalian semua.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat banyak kekurangan baik dari isi maupun bahasanya karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis. Untuk itu penulis berharap semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan para pembaca sekalian.

Demikianlah Skripsi ini disusun atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2018

Mentari Nazar Kurniari

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	12
d. Indikator Kinerja.....	13
2. Beban Kerja.....	15
a. Pengertian Beban Kerja.....	15
b. Manfaat Pengukuran Beban Kerja.....	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	17
d. Indikator Beban Kerja	18
3. Stres Kerja.....	19
a. Pengertian Stres Kerja.....	19
b. Sumber-sumber Stres Kerja.....	21
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	22
d. Indikator Stres Kerja	23

B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Defenisi Operasional	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisa Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	44
2. Identitas Responden	44
3. Persentase Jawaban Responden	45
4. Model Regresi.....	49
5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	56
6. Koefisien Determinasi (R-Square).....	58
B. Pembahasan.....	59
1. Pengaruh Beben Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
3. Pengaruh Beben Kerja dan Stres Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
BBAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Tabel Waktu Penelitian	33
Tabel III.2 Tabel sampel pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.	34
Tabel III.3 Skala Likert.....	35
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Beban Kerja Stres Kerja.....	37
Tabel III.5 Hasil Uji Reabilitas	38
Tabel IV.1 Jenis Kelamin	44
Tabel IV.2 Usia	45
Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden	45
Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).	46
Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)	47
Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)	48
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	50
Tabel IV.8 Hasil Uji Linier Berganda	53
Tabel IV.9 Hasil Uji Statistik t (parsial)	55
Tabel IV.10 Hasil Uji Simultan (Uji-F).....	56
Tabel IV.11 Hasil Determidasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
Gambar II.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
Gambar II.3 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	49
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ini, persaingan yang terjadi di semua industri semakin ketat. Perusahaan *leasing* atau perusahaan pembiayaan adalah lembaga keuangan non – bank yang kegiatan utamanya adalah pemberian kredit untuk pembiayaan barang modal. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien agar dapat menang dalam persaingan. Selama perusahaan itu masih ada masalah, berarti perusahaan itu masih ”hidup” dan sedang mengalami perubahan untuk menjadi lebih baik lagi. Setiap permasalahan itu pasti ada pemecahan masalah, oleh karena itu untuk dapat terus bersaing di dalam industri yang mereka geluti, perusahaan ini harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dengan baik agar tidak membahayakan perusahaan nantinya. Bagian yang memiliki peranan penting untuk mengatasi masalah yang terjadi di perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia, sebagai suatu topik yang takkan habisnya untuk dibicarakan oleh banyak pakar, pelaku bisnis dan praktisi, bahkan menjadi topik yang menarik untuk diseminarkan, penelitian ataupun diskusi-diskusi selama sumber daya manusia. Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan. Perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan maka perusahaan

tersebut akan memperoleh banyak keuntungan, karyawan berkinerja tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta penimbangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Dimana suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Suatu konsep yang menarik perhatian beberapa manajer akhir-akhir ini adalah organisasi pembelajar (*learning organization*), dimana setiap orang harus menambah pengetahuan dan kemampuannya agar dapat memberi hasil kerja yang lebih baik. Pernyataan tersebut mengharuskan setiap perusahaan untuk belajar secara terus menerus melalui pemantau lingkungan, memahami informasi, peka terhadap perkembangan teknologi, pengambilan keputusan, dan restrukturisasi agar dapat bersaing dengan lingkungan tersebut.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Semakin besar suatu perusahaan maka semakin kompleks masalah yang dihadapi meningkatnya kebutuhan akan seseorang pemimpin yang berkualitas tinggi. Pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan.

Kinerja merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam waktu tertentu sesuai dengan profesi.

Menurut Moeheriono (2012, hal 95) pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970 – an. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja.

Menurut Soleman (2011) Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya serta beban yang diterima tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas – tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dan waktu tertentu.

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

Menurut Terry Gregson (2007, hal. 29) stres diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan – tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki.

PT. Mega Central Finance adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan roda dua, dan pinjaman dana tunai yang sudah berdiri sejak 24 September 2007 dan merupakan salah satu perusahaan dari kelompok usaha yang memiliki beberapa perusahaan dalam sektor bisnis lainnya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di saat riset awal terhadap PT. Mega Central Finance Cabang di Medan. Penulis menemukan masalah berupa masih banyaknya pekerjaan karyawan selesai tidak tepat waktu hal ini disebabkan oleh masih banyak karyawan yang stres akibat desakan pemimpin terhadap pekerjaan yang diberikannya dan bekerja diluar jam kerja menyebabkan pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pada pemberian tugas tidak sesuai pada posisi yang diduduki karyawan dan cenderung sudah tidak sesuai dengan kontrak kerja. Hal ini sering terjadi pada bidang administrasi yang diharuskan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Demikian pula bagian marketing yang harus memenuhi target tetapi tidak terpenuhi serta pada bagian collektor tidak tercapai target penagihan dikarenakan nasabah yang sulit melakukan pembayaran sementara perusahaan menetapkan target dan harus bekerja di luar jam kerja. Hal ini menyebabkan masih rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada saat riset awal yang dilakukan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan penulis menemukan masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja**

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan“.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.

1. Besarnya beban kerja yang diterima oleh beberapa karyawan yang terkadang menyebabkan karyawan tertekan.
2. Banyaknya karyawan yang stres akibat desakan pemimpin terhadap pekerjaan yang diberikannya dan bekerja diluar jam kerja.
3. Masih rendahnya kinerja karyawan yang terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.

2. Rumusan Masalah

Menurut Sugiono (2016, hal. 35)Rumusan masalah berbeda dengan masalah. Masalah itu berupa kesenjangan antara yang diharapkan dengan apa yang terjadi,

maka rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.

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

- a. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan?
- b. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan?
- c. Apakah ada pengaruh beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan?

D. Manfaat dan Tujuan Penelitian

1. Manfaat Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Menurut sugiyono (2016, hal 30) penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.

2. Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal. 40) manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan maupun kepentingan ilmu pengetahuan.

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Dari segi manfaat praktis
 - 1) Bagi peneliti, dapat menambah wawasan berfikir peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia
 - 2) Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi perbandingan bagi peneliti sejenis dimasa yang akan datang
- b. Dari segi manfaat teoritis
 - 1) Bagi PT. Mega Central Finance Cabang di Medan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
 - 2) Manfaat penelitian yang akan datang
Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

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

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

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 18) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2007, hal. 7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami

bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut Juliansyah Noor (2013, hal 271) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 13-14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang harus memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang

diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Wibowo (2007, hal. 100) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.

- 4) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 6) Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Rivai (2005, hal. 54), tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.
- 2) Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 3) Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
- 4) Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Menurut Rivai (2005, hal. 55), manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
- 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
- 3) Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja.

d. Indikator – indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat Tidaknya Diandalkan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

- 2) Kuantitas kerja

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

3) Dapat tidaknya diandalkan

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

4) Sikap

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

Maka dengan demikian, bahwa untuk dapat melihat baik atau tidaknya kinerja atau hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidak kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Sedangkan menurut Suyadi (2008, hal. 27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- 1) Efektifitas
- 2) Tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu :

1) Efektifitas

Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja seperti yang telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih tepat dan cepat selesai. Pekerjaan yang tepat dan cepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970 – an. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan,

karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja.

Menurut Dhania (2010) Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Tarwaka (2014, hal 104) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

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

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

b. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut Muskamal (2010) Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

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

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuilifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja system dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Tarwaka (2014, hal 104) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stesor.

- a) Tugas - tugas (*task*) yang dilakukan dengan baik yang bersifat fisik seperti : stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas – tugas yang bersifat mental seperti : kompleksitas pekerjaan, atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, pelimpahan tugas, tanggung jawab dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai berikut:
- a) Faktor somatis yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan.
 - b) Faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan keinginan dan kepuasan.

d. Indikator Beban kerja

Tarwaka (2014, hal. 131) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

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

Sedangkan menurut Putra dalam Alamsyah (2012, hal. 19) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

- 1) Target yang harus dicapai

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

- 2) Kondisi Pekerjaan

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

- 3) Penggunaan waktu kerja

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

4) Standar Pekerjaan

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

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan perusahaan, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut. Terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Menurut Handoko (2008, hal. 200) menyatakan: “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.”

Robbins (2009, hal. 304) menyatakan: “Stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau

tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.”

Menurut Hasibuan (2012, hal. 204) menyatakan bahwa: “ stress 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.”

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

b. Sumber - Sumber Stres Kerja

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

Penyebab stres dapat berasal dari pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*) Davis (2013, hal. 311) mengemukakan sumber-sumber stres kerja yaitu:

1) Dari pekerjaan (*On the Job*)

Hampir semua kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress terpenting pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada

sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress kerja bagi karyawan. Kondisi-kondisi tersebut adalah:

- a) Beban kerja yang berlebihan.
 - b) Tekanan atau desakan waktu.
 - c) Kualitas supervisi yang jelek.
 - d) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
 - e) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
 - f) Frustrasi.
 - g) Konflik antar pribadi dan kelompok.
 - h) Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
 - i) Berbagai bentuk perubahan.
- 2) Dari luar pekerjaan (*Off the Job*)

Dilain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar pekerjaan penyebab stress itu antara lain:

- a) Kekuatiran finansial.
- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c) Masalah-masalah fisik.
- d) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian).
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal.
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

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

Menurut Robbins (2009, hal. 305) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidak pastian ini juga mempengaruhi stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengerut, orang makin cemas terhadap keamanan mereka. Ketidakpastian politik juga cenderung akan mengakibatkan stres bagi para karyawan. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode yang sangat singkat

2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Faktor-faktor tersebut antara lain seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam seminggu. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap minggu dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori akhir faktor yang mempengaruhi stres karyawan antara lain faktor dalam kehidupan pribadi karyawan terutama sekali faktor-faktor seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Handoko (2012, hal. 201) adapun indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

1) Beban kerja yang berlebihan

Adanya tugas yang terlalu banyak, banyaknya tugas tidak terlalu menjadi penyebab stres, akan banyak sumber stres lain banyaknya tugas bila tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2) Tekanan atau desakan waktu

Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya

karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh atasan.

3) Kualitas supervisor yang kurang pandai

Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau intruksi secara baik dan benar.

4) Iklim kerja yang kurang baik

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berbeda di instansi merasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antara manusia berkembang dengan harmonis.

5) Wewenang dan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggung jawab

Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas dengan bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya kepada atasan.

6) Ketidak jelasan peran

Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan.

7) Frustrasi

Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa menyebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.

8) Konflik peran

Dimana karyawan berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.

9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Situasi ini biasanya terjadi pada karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (alturisme).

10) Berbagai bentuk perubahan

Khususnya jika hal tersebut tidak umum situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta perusahaannya dibawah perusahaan pertama.

Sedangkan menurut Menurut Rivai (2011, hal. 309) menyatakan bahwa indikator-indikator dari stress kerja adalah :

- 1) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- 2) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-berubah, sedih, mudah menangis dan depresi.
- 3) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikirannya hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- 4) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan.

Tarwaka (2014, hal. 104) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi, (2017) dan Adityawarman (2015) yang menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

Temuan ini juga memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui penurunan beban kerja karyawan.



Gambar II.1

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat negatif atau merugikan disebut *distress*.

Robbins (2009, hal. 304) menyatakan: “Stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.”

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) dan Chandra (2017) yang menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.



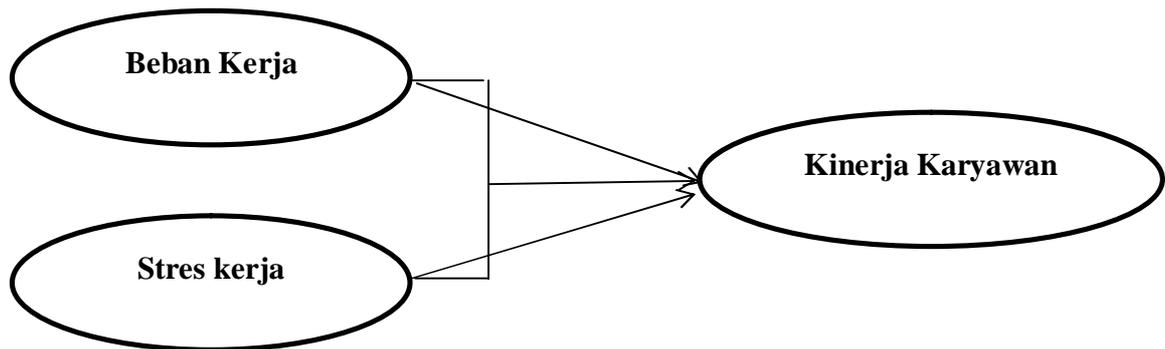
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gambar II.1

3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Astianto (2014) dan tentang Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditemukan bahwa secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan-hubungan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terlihat bahwa beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Dengan demikian juga terindikasi bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hubungan-hubungan tersebut tercermin dalam gambar berikut :



Kerangka Konseptual
Gambar II.3

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh jawaban yang berasal dari teori Juliandi (2014, hal. 44).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan
2. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan

3. Ada pengaruh beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut Sugiono (2008, hal. 55) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan lainnya.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variasi dari suatu faktor berkaitan dengan variasi faktor lainnya. Dari penelitian ini dapat diambil defenisi operasional sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

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

Menurut Mangkunegara (2009, hal.18) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Dapat tidaknya diandalkan
- d. sikap

2. Beban Kerja(X1)

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

Menurut Tarkawa (2014, hal. 104) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.

Indikator dari beban kerja menurut Tarkawa (2014, hal. 131) adalah sebagai berikut:

- a. Beban waktu
- b. Beban usaha mental
- c. Beban tekanan psikologis

3. Stres Kerja (X2)

stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Menurut Handoko (2008) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Indiator stres kerja menurut Handoko (2012, hal. 201) adalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisor yang kurang pandai
- d. Iklim kerja yang kurang baik
- e. Wewenang dan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggung jawab
- f. Ketidak jelasan peran
- g. Frustrasi
- h. Konflik peran
- i. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- j. Berbagai bentuk perubahan

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai Desember 2017 pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan Jl. Pasar 3 Krakatau, No. 8, Glugur Darat I, Medan Timur.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2017 sampai bulan Maret 2018. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut :

Waktu Penelitian
Tabel III.1

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Nov 2017				Des2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		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 Sekripsi													■	■	■	■				
8	Bimbingan Sekripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Sugiyono(2016, hal. 80). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan yang berjumlah 51 orang.

2. Sampel

Sugiono (2016, hal.81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan keterbatasan jumlah karyawan yang dimiliki PT. Mega Central Finance Cabang di Medan maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini semua jumlah anggota populasi berjumlah 51 orang.

Tabel sampel pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan

Tabel III.2

No	Bagian	Jumlah
1	Adminitrasi	6
2	Marketing	30
3	Responden Collektor	10
4	Security	5
Jumlah		51

Sumber :PT. Mega Central Finance Cabang di Medan

Penelitian jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiono (2016, hal.85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara.

1. Wawancara (interview) yaitu, melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu pada karyawan tetap pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.

2. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada diperusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta data yang ada dilokasi penelitian.

3. Quisioner (angket)

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan tetap pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk cheklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel III- 3 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Juliandi (2013, hal. 71)

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

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 12,0

yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan *hitung* bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Sugiono (2016, hal 128), untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Sugiono(2016, hal. 183), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *t hitung* dengan *t table*. Jika *t hitung* lebih

besar dari t table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig* (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig* (2 tailed) ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig* (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Stres Kerja
Tabel III.4

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	y1	0.405	0.003 < 0,05	Valid
	y2	0.450	0.001 < 0,05	Valid
	y3	0.405	0.003 < 0,05	Valid
	y4	0.536	0.000 < 0,05	Valid
	y5	0.665	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.384	0.005 < 0,05	Valid
	Y7	0.511	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.452	0.001 < 0,05	Valid
	Y9	0.579	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.713	0.0000 < 0,05	Valid
Beban Kerja (X1)	x1	0.585	0.000 < 0,05	Valid
	x2	0.536	0.000 < 0,05	Valid
	x3	0.515	0.000 < 0,05	Valid
	x4	0.442	0.001 < 0,05	Valid
	x5	0.589	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.398	0.004 < 0,05	Valid
	X7	0.446	0.001 < 0,05	Valid
	X8	0.365	0.008 < 0,05	Valid
	X9	0.585	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.536	0.000 < 0,05	Valid
Stres Kerja (X2)	x1	0.494	0.000 < 0,05	Valid
	x2	0.636	0.000 < 0,05	Valid
	x3	0.581	0.000 < 0,05	Valid
	x4	0.316	0.024 < 0,05	Valid
	x5	0.542	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.328	0.019 < 0,05	Valid
	X7	0.660	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.494	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.636	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.581	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

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

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

(Sugiono, 2016 hal.132)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
- $\sum Si^2$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- St = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

**Hasil Uji Reabilitas
Tabel III.5**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.690	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0.661		Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.713		Reliabel

Sumber : SPSS 22.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati 1 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel

sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka- angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiono (2016, hal. 230)

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 , dan b_2 = Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel

X1 = Pengaruh beban kerja

X2 = Pengaruh stres kerja

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

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolonieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah $\text{tolerance} < 0,10$ sama dengan $\text{VIF} > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

2. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciences*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signficane level tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

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

Sumber: Sugiono (2016, hal. 184)

Dimana:

r = Korelasi xy

n = Jumlah sampel

t = t hitung

- 1) Bentuk pengujian

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

$H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan

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

H_0 ditolak : jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung}$

a. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata. 0,05 ($\alpha = 5\%$)

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

Sumber Sugiono (2016, hal.240)

Keterangan:

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah sampel

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria pengujian:

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

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

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a) Jika $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y adalah:

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

Sugiyono (2010, hal. 184)

Dimana:

d = Koefisien determinasi

r = koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel stres kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 orang karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan sebanyak 51 orang. Dalam penelitian ini identitas responden di kelompokkan menjadi 2 yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia.

a. Jenis Kelamin

Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan sebanyak 51 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui jumlah seberapa banyak karyawan laki-laki dan perempuan dalam PT. Mega Central Finance Cabang di Medan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Jenis Kelamin
Tabel IV.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	56.9	56.9	56.9
	Perempuan	22	43.1	43.1	100.0
Total		51	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 29 (56,9%) orang pria dan wanita sebanyak 22 (43,1%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

b. Usia

Usia pegawai pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan beragam-ragam mulai dari < 30 tahun hingga >50 tahun. Untuk mengetahui seberapa banyak karyawan berusia antara <30 tahun sampai > 50 tahun dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Usia
Tabel IV.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	14	27.5	27.5	27.5
	30-40 tahun	19	37.3	37.3	64.7
	40-50 tahun	14	27.5	27.5	92.2
	> 50 tahun	4	7.8	7.8	100.0
Total		51	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 14 (27,5%) orang berusia < 30 tahun, 19 (37,3%) orang berusia 30-40 tahun, 14 (27,5%) orang berusia 41-50 tahun dan 4 (7,8%) orang berusia > 50 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 30-40 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.3
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada respon.

Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.	21 orang (41,2%)	30 orang (58,8%)			
2	Hasil kerja saya benar dan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan.	26 orang (51%)	24 orang (47%)	1 orang (2%)		
3	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.	27 orang (47,1%)	27 orang (52,9%)			
4	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	23 orang (45,1%)	28 orang (54,9%)			
5	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti.	29 orang (56,9%)	20 orang (39,2%)	2 orang (3,9%)		
6	Saya bisa menyelesaikan tugas saya tepat waktu.	25 orang (49%)	26 orang (51%)			
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target waktu yang telah ditentukan.	24 orang (47%)	26 orang (51%)	1 orang (2%)		
8	Saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu.	30 orang (58,8%)	20 orang (39,2%)	1 orang (2%)		
9	Saya datang lebih awal untuk menyelesaikan pekerjaan saya	21 orang (41,2%)	30 orang (58,8%)			
10	Perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan	26 orang (51%)	22 orang (43,1%)	3 orang (5,9%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan

Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

NO	ITEM	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
1	Saya sering mendapat kerja lembur	21 orang (41,2%)	28 orang (54,9%)	2 orang (3,9%)		
2	Penggunaan waktu yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan	26 orang (51%)	22 orang (43,1%)	3 orang (5,9%)		
3	Saya merasa lelah mental jika banyak pekerjaan yang menumpuk	24 orang (47,1%)	25 orang (49%)	2 orang (3,9%)		
4	Saya menahan diri ketika banyaknya tuntutan pekerjaan	26 orang (51%)	24 orang (47,1%)	1 orang (2%)	1 orang (2%)	
5	Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyaknya peraturan	26 orang (51%)	20 orang (39,2%)	4 orang (7,8%)	1 orang (2%)	
6	Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya	20 orang (39,2%)	28 orang (54,9%)	3 orang (5,9%)		
7	Waktu istirahat yang diberikan perusahaan sangat sedikit	25 orang (49%)	23 orang (45%)	1 orang (2%)	2 orang (3,9%)	
8	saya merasa lelah mental karena waktu istirahat sangat sedikit	27 orang (52,9%)	21 orang (41,2%)	3 orang (5,9%)		
9	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya	21 orang (41,2%)	28 orang (54,9%)	2 orang (3,9%)		
10	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya	26 orang (51%)	22 orang (43,1%)	3 orang (5,9%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel beban kerja dimana , mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

NO	ITEM	5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS
1	Tuntutan tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya	20 orang (39,2%)	28 orang (54,9%)	3 orang (5,9%)		
2	Pemimpin memberikan waktu lembur dalam bekerja	25 orang (49%)	23 orang (45,1%)	1 orang (2%)	2 orang (3,9%)	
3	Pemimpin kurang pandai berbaaur dengan karyawan	21 orang (41,2%)	28 orang (54,9%)	2 orang (3,9%)		
4	Saya merasa antara saya dan rekan kerja saya mempunyai visi yang berbeda dalam bekerja	26 orang (51%)	22 orang (43,1%)	3 orang (5,9%)		
5	Saya merasa antara saya dengan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan dam pekerjaan	24 orang (47,1%)	25 orang (49%)	2 orang (3,9%)		
6	Kedudukan saya saat ini membuat saya bingung dalam melakukan pekerjaan	25 orang (49%)	24 orang (47,1%)	1 orang (2%)	1 orang (2%)	
7	Pekerjaan yang menumpuk membuat saya frustrasi	26 orang (51%)	20 orang (39,2%)	4 orang (7,8%)	1 orang (2%)	
8	Saya selalu menghindari konflik dalam bekerja	20 orang (39,2%)	28 orang (54,9%)	3 orang (5,9%)		
9	Peraturan yang dikeluarkan perusahaan berbeda dengan persepsi karyawan	25 orang (49%)	23 orang (45,1%)	1 orang (2%)	2 orang (3,9%)	
10	Peraturan yang di buat oleh pimpinan sering berubah – ubah	21 orang (41,2%)	28 orang (54,9%)	2 orang (3,9%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel stress kerja dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

4. Model Regresi

a. Uji Asumsi Klasik

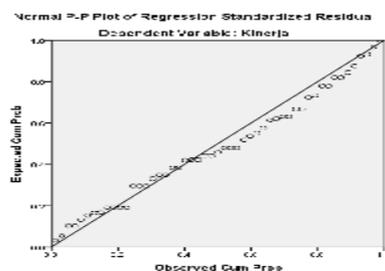
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

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

1) Normalitas

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

Hasil Uji Normalitas Gambar IV.1



Sumber : SPSS 22.00

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

2) Multikolineritas

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

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel IV.7
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.139	7.183
Stres Kerja	.139	7.183

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *VarianceInflation Factor* (VIF) untuk variabel beban kerja(X_1) sebesar 7,183 dan variabel stress kerja (X_2) sebesar 7,183. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih besar dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,139 dan variabel stress kerja(X_2) sebesar 0,139. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 5.

3) Uji Heterokedastisitas

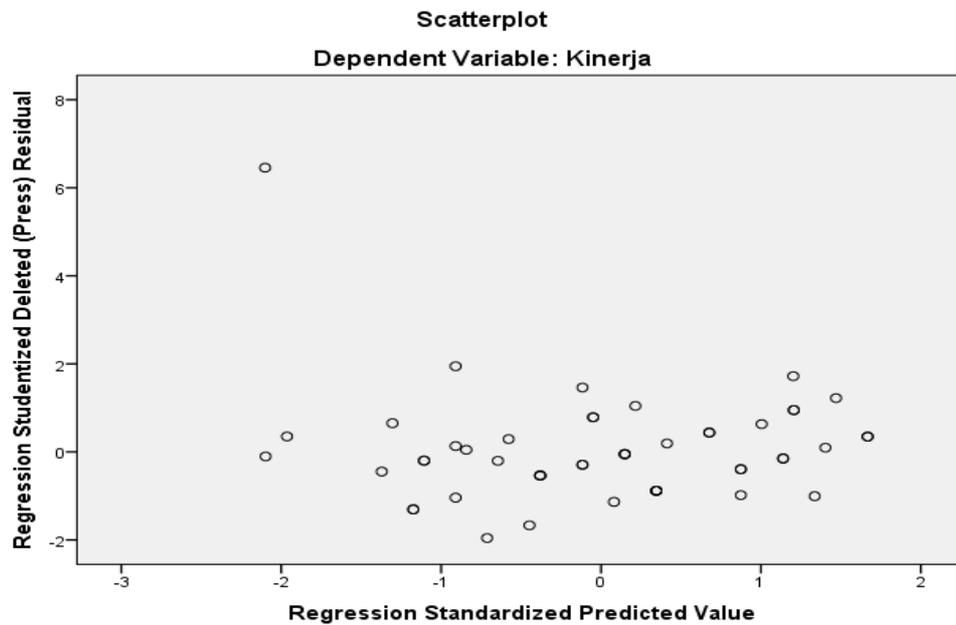
Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah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

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

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar IV.2



Sumber : SPSS 22.00

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

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan beban kerja dan stress kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel IV.8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.038	3.511		5.422	.000
	Beban Kerja	1.590	.213	1.776	7.471	.000
	Stres Kerja	-1.011	.197	-1.220	-5.132	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV.6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 19,038
- 2) beban Kerja = 1,590
- 3) Stress Kerja= -1,011

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

$$Y = 19,038 + 1,590_1 - 1,011_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 19,038 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.
- 2) β_1 sebesar 1,590 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila beban kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,590 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar -1,011 dengan arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila stress kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan sebesar 1,011 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

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

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - 2$

b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Hasil Uji Statistik t (parsial)

Tabel IV.9

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.038	3.511		5.422	.000
	Beban Kerja	1.590	.213	1.776	7.471	.000
	Stres Kerja	-1.011	.197	-1.220	-5.132	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 22.00

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable beban kerja sebesar 7,471 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($51-2=49$), di peroleh t tabel 2,010. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 7,471 $>$ ttabel =2.010. Ini berarti terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 \leq

0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.

b) Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 5,090 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($51-2=49$), di peroleh t tabel 2,010. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini $t_{hitung} = -5,132 < t_{tabel} = -2,010$. Ini berarti terdapat pengaruh negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 <$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan.

5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu beban kerja dan stress kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel IV.10

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	239.696	2	119.848	39.543	.000 ^b
Residual	145.481	48	3.031		
Total	385.176	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 144,351, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya beban kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya beban kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan

Bedasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f hitung untuk beban kerja dan stress kerja sebesar 39,543 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (51-2=49), di peroleh f tabel 3,19. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka

tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini $f\text{-hitung} = 39,543 > f\text{-tabel} = 3,19$. Ini berarti pengaruh positif antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan

6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Hasil Uji Determinasi

Tabel IV.11

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.607	1.74093

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

b. Dependent Variable:
Kinerja

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,789 atau 78,9% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu

beban kerja dan stress kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,622 yang berarti 62,2% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu beban kerja dan stress kerja. Sedangkan sisanya 37,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,607 yang berarti 84,4% kinerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stress kerja. Sedangkan 15,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.74093 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil 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 Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan t_{hitung} sebesar 7,471

sedangkan t_{tabel} sebesar 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.

Artinya apabila beban kerja dinaikkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Beban kerja yang di naikkan berupa penambahan jumlah pekerjaan.

Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja system dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Paramita Dewi (2017) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan diperoleh t_{hitung} sebesar -5,132 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negative signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.

Artinya apabila stress kerja menurun akan meningkatkan kinerja karyawan begitu juga sebaliknya apabila stress kerja meningkatkan menghambat kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2008) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Wartono (2017) yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 39,543 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,19. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.

Artinya apabila beban kerja dan stress secara bersamaan di naikan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stress kerja yang ditingkatkan berasal dari beban kerja itu sendiri.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Astianto (2014) tentang Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditemukan bahwa secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang di Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.
2. Secara parsial diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.
3. Secara simultan diketahui bahwa beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.

B. Saran

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

1. Karyawan hendaknya meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan dan cita-cita PT. Mega Central Finance Cabang di Medan.

2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang di Medan hendaknya menyesuaikan jumlah beban kerja terhadap karyawan.
3. Hendaknya pihak perusahaan memperhatikan kesetresan kerja karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Adityawarman, Yudha, (2015). “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisas*. 4 (1) : 34-44.
- Alamsyah, (2012). “Manajemen Pelayanan Kesehatan”. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Anoraga Pandji, (2009). *Psikologi Kerja*. Cetakan kelima. Jakarta: Rineka Cipta
- Chandra, Riny,(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.
- Davis, k,and Newstrom,J.W,2013, *Perilaku Dalam Organisasi Jilid 2* :Erlangga, Jakarta.
- Dhania, Dhini Rama. (2008). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*.1 (1) : 5-14.
- Gregson, Terry. 2007. *Life Whitout Stress*. Jakarta: Prestasi Pustaka karya
- Handoko, T. Hani, (2012). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, melayu,(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar, Irfan dan Manurung, Saprial, (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Medan: UMSU PRESS
- KEP/75/M.PAN/7/(2014) “*Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.*”
- Moehariono.(2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muskamal, (2010).“ Analisis Beban Kerja Pemerintah Daerah. Tesis Universitas Makassar.

- Noor, Juliansyah, (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania, (2017). “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Unud*. 6 (6) : 3370-3397.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta = PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Soleman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weight Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal Arika*, 05 (02). ISSN:1978-1105.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*”. Yogyakarta: BPFE.
- Tarwaka. 2014a. *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Yani, (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wartono, Tri (2017). “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Pamulng*. 4 (2) : 41-56.
- Wibowo, Simamora, 2010, *Manajemen Kinerja* - Edisi ketiga, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.