

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT (KANTOR CABANG)
SUKARAMAI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi salah satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen*

Oleh:

ROY PRIA ABADI SIREGAR
1405160950



**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 diseleenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ROY PRIA ABADI SIREGAR
N P M : 1405160950
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT (KANTOR CABANG SUKARAMAI 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

Penguji II

Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M.

SRI ENDANG RAHAYU, S.E., M.Si

Pembimbing

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE. M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : ROY PRIA ABADI SIREGAR
NPM : 1405160950
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SUMUT (KANTOR CABANG) SUKARAMAI MEDAN**

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

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



**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ROY PRIA ABADI SIREGAR.
NPM : 1405160950.
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



[Handwritten Signature]
R. P. ABADI . S .

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 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si.
DOSEN PEMBIMBING : H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR., SE., M.Si

NAMA MAHASISWA : ROY PRIA ABADI SIREGAR
NPM : 1405160950
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT (KANTOR CABANG) SUKARAMAI MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
15/03	Pembuatan kata-kata	✓	
18/03	Dafam isi		
19/03	Pembuatan lampiran	✓	
18/03	Pembuatan kesimpulan pembuatan daftar lampiran. Langkah Abstrak.	✓	
20/03	Abstrak - Sidang magister hijau.	✓	
18/03			

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR., SE., M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

ABSTRAK

ROY PRIA ABADI SIREGAR. 1405160950. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan, untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Adapun populasi penelitian ini adalah karyawan tetap Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan. Dengan sampel sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara, observasi, dan penyebaran angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 18. *For windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja (X_1) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunianya yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan.**

Adapun tujuan dari penulisan proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen sumber daya manusia pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran bersifat konstruktif.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak atas bantuan berupa materil dan moril, bimbingan, petunjuk, serta nasehat-nasehat yang tidak ternilai harganya hingga penulisan proposal skripsi ini terselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibunda tercinta Supini dan Keluarga yang tak pernah letih memberikan penulis perhatian, kasih sayang, do‘a, dan semangat, serta dukungan moril serta material sehingga penulis terus termotivasi dukungan nasihat dan pengorbanan yang telah dicurahkan kepada penulis dengan ketulusan dan keikhlasan.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Rahmad Bahagia Siregar SE, M,Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam proses menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E.,M.Si selaku Pembanding seminar proposal
9. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik dari awal kuliah sampai sekarang.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi & Bisinis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian proposal skripsi ini.
11. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Pimpinan dan seluruh Staff Pegawai serta Karyawan PT. Bank Sumut (Kantor Pusat) Sukaramai Medan yang telah memberikan kesempatan penulis dalam melakukan penelitian.

13. Teman-teman seperjuangan Stambuk 2014, terimakasih atas do'a, dukungan dan kebersamaannya selama masa perkuliahan.

Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pembaca, serta penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi.

Medan, Maret 2018

Penulis,

ROY PRIA ABADI SIREGAR

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Factor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	10
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2. Stres Kerja.....	12
a. Pengertian Stres Kerja.....	12
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	13
c. Pendekatan Stres Kerja.....	14
d. Indikator Stres Kerja.....	15

3. Beban Kerja.....	15
a. Pengertian Beban Kerja.....	15
b. Faktor-faktor yang memperngaruhi Beban Kerja.....	17
c. Indikator-indikator Beban Kerja.....	18
B. Kajian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Konseptual.....	20
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
3. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan.....	23
D. Hipotesis.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Defeniasi Operasional.....	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Pembahasan.....	39
1. Aumsi klasik.....	41
a. Uji Normalitas.....	41
b. Uji Multikolinearitas	42
c. Uji Heteroskedatisitas.....	42

2. Regresi Linier Berganda.....	43
3. Uji Hipotesis	44
a. Uji Parial (Uji t).....	44
b. Uji Simultan (Uji f).....	47
4. Koefisien Determinasi.....	47
B. Pembahasan	48
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	49
3. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	50
BAB V KESIMPULAN SAN SARAN	52
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja karyawan.....	26
Tabel III.2 Indikator Stres Kerja.....	27
Tabel III.3 Indikator Beban Kerja.....	27
Tabel III.4 Skedul Penelitian.....	28
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert.....	30
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert.....	39
Tabel IV.2 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.3 Tabel Karakteristik Berdasarkan Usia.....	40
Tabel IV.4 Tabel Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel IV.5 Tabel Multikolinieritas.....	42
Tabel IV.6 Tabel Hasil Regresi Linier Berganda	43
Tabel IV.7 Tabel Uji t X1 terhadap Y.....	43
Tabel IV.8 Tabel Uji t X2 terhadap Y... ..	43
Tabel IV.9 Tabel UJI f.....	47
Tabel IV.10 Tabel Uji Determinasi... ..	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pradigma Penelitian Stres Kerja.....	22
Gambar II.2 Pradigma Penelitian Beban Kerja.....	23
Gambar II.3 Pradigma Penelitian Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Gambar IV.1 Grafik Normalitas Data.....	41
Gambar IV.2 Pengujian Heteroskeditas.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kemajuan atau perkembangan sebuah perusahaan bukan saja dilihat berdasarkan jumlah asset yang melimpah atau teknologi yang canggih, melainkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam sebuah perusahaan, tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan

Perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar

tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2003 : 195).

Aktivitas dunia kerja khususnya dibidang perbankan, dimana perkembangan bank harus terus meningkat dari tahun ke tahun menyebabkan persaingan yang ketat dalam mencapai itujuan organisasi. Dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Sangat penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan dengan meningkatkan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah faktor penting untuk diteliti karena hal tersebut mampu mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan.

PT. Bank Sumut sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Produk produk perbankan yang ditawarkan PT. Bank Sumut hampir sama dengan produk yang ditawarkan oleh perbankan lainya yaitu berupa produk dana dan kredit. Untuk lebih meningkatkan produktivitas PT. Bank Sumut juga meningkatkan Kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui beberapa cara, yaitu dengan menanamkan budaya kerja yang optimal sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan produktivitas kerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada kenyataanya, saat ini produktivitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak semuanya mencapai target. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan terjadi di PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan. Penyebab utama perusahaan tidak tercapainya target yang diinginkan dikarenakan sumber daya manusia dan manajemen dalam perusahaan yang kurang. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu

organisasi adalah kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut (Siagian, 2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia 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 kurang pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah

besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Dari hasil observasi awal dan wawancara kepada pimpinan kepala bidang yang dilakukan peneliti pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan adanya perhatian terhadap kinerja karyawan yang masih belum sesuai harapan adapun permasalahan yang terkait ialah pada sikap kerja karyawan yang mengalami stres akibat harus memenuhi target yang diberikan atasan yaitu berupa pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat selain itu adapun permasalahan yang lain ialah Beban kerja yang dialami karyawan adanya

pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan membuat karyawan bekerja tidak dapat bekerja secara maksimal akibat kelelahan.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan stress kerja karyawan dan beban kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul“ **Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka, permasalahan dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Kurangnya tenaga kerja membuat kinerja karyawan tidak berjalan sesuai yang diinginkan hal tersebut dilihat banyaknya tumpukan pekerjaan yang belum terselesaikan
2. Adanya target yang diberikan pimpinan yaitu berupa pekerjaan yang diberika kepada karyawan membuat karyawan tertekan sehingga mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya
3. Beban kerja karyawan yang tinggi dilihat dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat.

C. Batasan Dan Rumusah Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah.

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan?
2. Apakaah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan.
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan.
3. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan.

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut stres kerja, beban kerja dan kinerja.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerjanya yang lebih baik baik bagi perusahaan

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Sebagai tambahan literature kepustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatra utara tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

4. Bagi Penulis

Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang di peroleh dibangku perkuliahan dengan kondisi nyata di lapangan khususnya tentang pengaru kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

5. Bagi Peneliti Lain

sebagai bahan refrensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2013, hal 67) mendefinisikan “kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Robbins didalam buku Kasmir, (2016 hal 183) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability, motivasi dan kesempatan atau opportunity yaitu kinerja artinya kinerja merupakan fungsi dari kemamouan, motivasi dan kesempatan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Melayu S.P Hasibuan (2001 hal 34).

Simamora, (2004 hal 409) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan sebuah pekerjaan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011, hal 67-68) terdiri dari:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis , kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka iya akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya

seorang pegawai siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerjanya akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

c. Karakteristik kinerja karyawan

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realitas
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (Feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator kinerja karyawan

Menurut Kasmir, (2016, hal 182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

- 1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat Kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

- 2) Kuantitas (jumlah)

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

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhinya ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerja kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya

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

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sudah berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

- 6) Hubungan antar karyawan
- 7) Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kekurangan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis seseorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berfikir dan juga kondisinya. Atau dapat dikatakan stres kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Stres kerja merupakan suatu situasi yang mungkin dialami oleh karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah karena situasi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu penanganan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Handoko, (2011 hal 200) stres 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.

Menurut Nawawi (Anggit Astianto, 2014 hal 3) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.

Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

(Mangkunegara, 2001 hal 157) mendefinisikan stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadiketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2012, hal 204) menyatakan bahwa stres kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang koperatif.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan ketegangan atau proses psikologis yang disebabkan oleh tekanan baik secara tuntutan fisik maupun psikologis karyawan yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil, prasaan tidak tenang.

b. Faktor faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor yang mempengaruhi strs kerja yang dialami oleh karyawan dapat bersumber dari stress yang diakibatkan oleh individu, perusahaan, maupun dari lingkungan tempat bekerja.

Sedangkan faktor faktor penyebab stres kerja pada karyawan menurut (Mangkunegara 2011:157) yaitu:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Waktu kerja yang mendesak
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai
- 6) Konflik kerja antara karyawan dengan pemimpin

c. pendekatan Stres Kerja

Adapun pendekatan yang dilakukan untuk mengatasi stress kerja yang dialami karyawan yaitu menurut (Mangkunegara, 2005:157) yaitu:

- 1) Pendekatan hubungan sosial
 .Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game dan beranda
- 2) Pendekatan melalui meditasi
 Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi, meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bias dilakukan diruangan khusus
- 3) Pendekatan melalui biofeedback
 Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan menghilangkan stress yang dialaminya.
- 4) Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara priode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melalui reaksi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

d. Indikator Stres Kerja

Indikator atau instrumen penelitian untuk stress kerja menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh Milbern, (Ramadhan, 2017 hal : 17)

- 1) Keningungan peran
- 2) Konflik peran
- 3) Ketersediaan waktu
- 4) Kelebihan beban peran
- 5) Pengembangan karir
- 6) Tanggung jawab

3. Beban kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa fisik maupun mental menurut Permendagri No. 12/2008 dalam jurnal Agripa Toar Sitepu (2013 hal: 3) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan

kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Kelancaran aktivitas didalam sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan penting dalam komponen organisasi. Hal ini disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Disamping itu pekerjaan juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi.

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.

Beban kerja menurut Hariyati, (Anggito Astianto, 2014 hal 5) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Permendagri (Toar sitepu 2013 hal 1125) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Menpan (Rama dhania 2010 hal 16) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja dapat dipandang dari sudut objektif dan subjektif. Beban kerja objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja subjektif adalah ukuran yang dipakai seseorang

terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang prasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja duhadapkan pada tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja baik yang berasal dalam maupun dari luar karyawan yakni sebagai berikut:

Menurut Tarwaka (Anggitn Astianto, 2014 hal 6) faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

- 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, 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 pekerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, sitem 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 somatic yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan
 - b) Faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan keinginan dan kepuasan.

c. 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 tertentu” Beban kerja memuat indikator 3 yaitu:

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

B. Kajian Terdahulu

- 1) Febri Furqon Artadi (2014) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merpati Agung Lestari” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merpati Agung Lestari. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang telah diteliti yaitu dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai indikator peningkatan kinerja individu karyawan.
- 2) Anggit Astianto (2014) meneliti tentang pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Dari hasil perhitungan didapatkan sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa stress kerja (SK) dan beban kerja (BK) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK). Hal ini berarti bahwa stress kerja dan beban kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Surabaya 3.. Dari hasil pengujian dengan uji t juga dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada variabel stress kerja.
- 3) Chirrya Citra Ramadhan (2017) meneliti tentang “Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan penelitian ini menggunakan kuantitatif kinerja karyawan dari hasil yang diketahui dapat disimpulkan bahwa pengaruh

signifikan antara stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y), ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (stress kerja dan beban kerja) terhadap variabel terkait (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika stress kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) ditingkatkan maka secara Bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y)

C. Kerangka Konseptual

kerangka merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standard yang telah ditentukan. Kinerja mempunyai peranan penting bagi peningkatan kemajuan dan perkembangan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

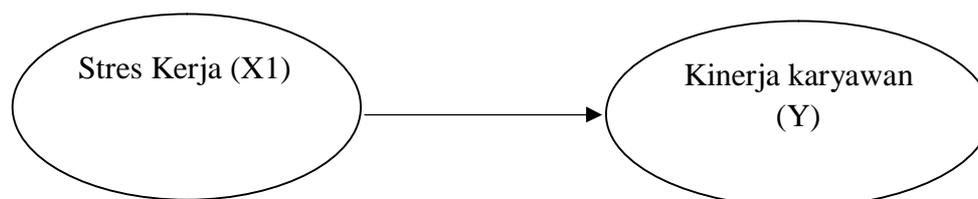
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2004:15) menyatakan bahwa “stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan, stress terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang ntuk menghadapi lingkungan”

Apabila seseorang mengalami stress dilalam suatu lingkungan atau pekerjaanya maka proses berfikir seseorang karyawan akan terganggu, mudah emosi maka apabila seseorang karyawan tidak dapat berfikir dengan baik dan mudah emosi otomatis seseorang karyawan tidak dapat bekerja sesuai yang diinginkan

Karyawan sering sekali dihadapkan pada situasi yang membuat karyawan tertekan dengan adanya tugas-tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan. Tugas tersebut tentunya memerlukan waktu, tenaga dan sumberdaya yang terbatas.

Kondisi ketegaangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang dapat berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaanya. Artinya disini karyawaan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang dapat berpengaruh pada kinerjanya.



**Gambar II-1 : Paradigma Penelitian
(Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan)**

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kerja merupakan suatu aspek yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yang tentunya beban kerja tersebut memiliki indikator-indikator khusus seperti waktu. Seseorang dapat diukur seberapa tinggi kinerjanya dengan

diberikan pekerjaan yang hasilnya dihitung berapa lamanya karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya.

Kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.



**Gambar II-2 : Paradigma Penelitian
(Penelitian Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)**

3. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2001:201) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan “Stress Kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

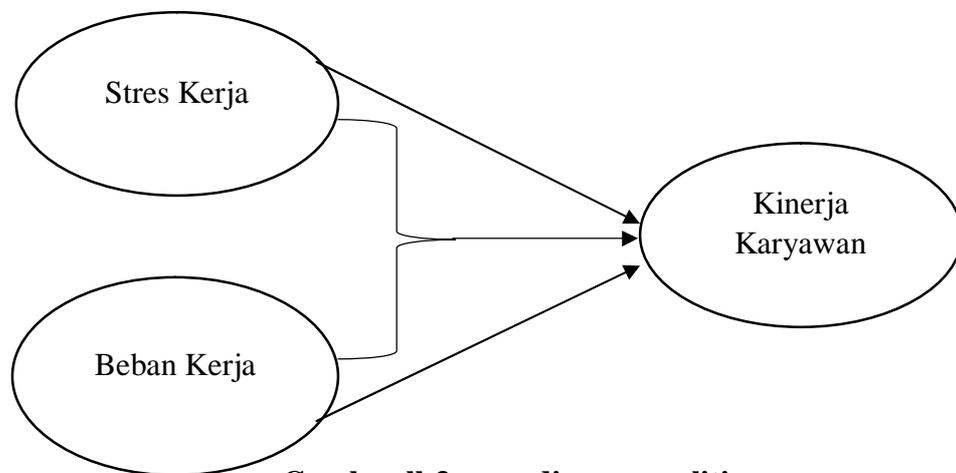
Menurut (Lisnayati dan hasan basari, 2006) adanya pengaruh hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hasil dari penelitian tentang Beban kerja tersebut berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress tantangan tantangan kerja juga tidak ada dan stress sangat terhadap kinerja karyawan, karena stress karyawan cenderung rendah.

Dengan demikian menegaskan bahwa beban kerja yaitu dan durasi pekerjaan dalam alur kerja berpengaruh pada kinerja. Dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Organisasi dengan beban kerja yang tinggi mempunyai efek yang buruk pada output dan kualitas pekerjaan dan sebaliknya apabila beban kerja yang rendah mempunyai efek yang baik bagi kinerja oleh karena itu sangat diperlukan pengolahan yang baik oleh manajemen untuk mencapai performance kerja yang optimal. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/ menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang

diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja. Hal inilah yang mendasari adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan pengertian dari gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan perlu digambarkan kerangka konseptual dari penelitian, yakni:



Gambar II-3: paradigma penelitian

(Penelitian Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan. Hipotesis dapat ditanyakan sebagai jawaban teoritis terhadap masalah penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis, Dimana :

1. Adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan.
2. Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan.
3. Adanya pengaruh stress kerja dan abeban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut (Juliandi dan Irfan, 2013:90) pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

B. Defenisi Oprasional

Defenisi oprasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mrngetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi oprasionalnya adalah:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan hal penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai semua yang akan menjadi tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang berbentuk kuantitatif maupun kualitatif yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator dari kinerja sebagai berikut:

**Tabel III-1
Indikator Kinerja**

No	Indikator Kinerja
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan Kerja
4	Sikap Kerja

Sumber: Mangkunegara (2013, hal 75)

2. Variabel Stres Kerja (X₁)

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang karyawan mengalami tekanan dikarenakan pengaruh emosi karena adanya hambatan dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi kondisi fisik maupun mental sehingga dapat menghambat pekerjaan yang dilakukannya. Indikator-indikator stres kerja yaitu:

Tabel III-2
Indikator Stres Kerja

No	Indikator Stres Kerja
1	Kebingungan peran
2	Konflik peran
3	Ketersediaan waktu
4	Kelebihan beban kerja
5	Pengembangan karir
6	Tanggung jawab

Sumber: Ramadhan(2017 hal 17)

3. Variabel Beban Kerja (X₂)

beban kerja merupakan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Adapun indikator beban kerja sebagai berikut.

Tabel III-3
Indikator Beban Kerja

No	Indikator Beban Kerja
1	Beban waktu
2	Beban usaha mental
3	Beban tekanan psikologis

Sumber: Tarwaka (2014 hal 131)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan organisasi untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2017 Hal ini dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel III-4
Skedul Penelitian
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	2017/2018																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Prariset																				
3	Penulisan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Penyusunan Skripsi																				
6	Sidang Skripsi																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Wirawan, (2015, hal: 732) populasi adalah kumpulan individu orang atau objek yang menjadi focus penelitian saintifik. Populasi penelitian umumnya mempunyai karakteristik atau sifat yang sama misalnya, karyawan perusahaan yang dikelompokkan menjadi pegawai tetap untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Adapun populasi yang di batasi oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pada seluruh karyawan di PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan yang berjumlah 40.

2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

(Sugiyono, 2001) menyatakan bahwa teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini 40 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data atau informasi yang dibutuhkan yaitu dengan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan kepala bidang mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur

2. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik dan instrument dalam penelitian yang digunakan adalah berupa questioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan pada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Angket/Kuesioner, yaitu pertanyaan pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut.

Tabel III-5
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012 hal 135)

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reabel tidaknyadata maka dapatdiuji dengan:

a. Uji Validitas

Untuk validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah itemitem instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2012, hal 182) untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka akan digunakan teknik korelasi *product* moment.

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

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 10

butir pernyataan untuk variabel stres kerja (X1), 10 butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X2), dan 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel III-6
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Stres kerja)

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
1	-0.650	0.312	Tidak Valid
2	0.859	0.312	Valid
3	0.385	0.312	Valid
4	0.852	0.312	Valid
5	0.787	0.312	Valid
6	0.713	0.312	Valid
7	0.476	0.312	Valid
8	0.533	0.312	Valid
9	0.533	0.312	Valid
10	0.481	0.312	Valid

Dianatara 10 item instrument pertanyaan ternyata ada 1 item yang tidak valid yakni item ke 1. Item harus dikeluarkan/dibuang dari angket. Dengan demikian, sisa item instrument hanya 9 item. Kesembilan item ini boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrumen.

Tabel III-7
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X2 (Beban Kerja)

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.892	0.312	Valid
2	0.261	0.312	Valid
3	0.142	0.312	Valid
4	0.641	0.312	Valid
5	0.467	0.312	Valid
6	0.445	0.312	Valid
7	0.387	0.312	Valid
8	0.373	0.312	Valid
9	0.774	0.312	Valid
10	0.445	0.312	Valid

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut..

Tabel III-8

Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja)

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.916	0.312	Valid
2	0.901	0.312	Valid
3	0.923	0.312	Valid
4	0.879	0.312	Valid
5	0.816	0.312	Valid
6	0.463	0.312	Valid
7	0.887	0.312	Valid
8	0.887	0.312	Valid
9	0.883	0.312	Valid
10	0.883	0.312	Valid

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut (Imam Ghozali, 2005, hal 47) dikatakan reliabel bila $\alpha > 0,60$ dengan rumus *alpha* sebagai berikut :

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

Dimana :

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefesion reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefesion reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha $> 0,60$ hasilnya seperti ditunjukan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Stress Kerja (X1)	0.795 $>$ 0.6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.744 $<$ 0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.943 $>$ 0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60 ada satu variabel yang tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut dengan regresi linier berganda.

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji Regresi Linier berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut (Ghozali, 2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dengan norma plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut (Ghozali, 2005) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIP). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadiketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer, (Ghozali, 2005).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi berganda karena judul tersebut meneliti 2 variabel bebas

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

(Sugiyono, 2012 hal 227)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Stres

X₂ = Beban kerja

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

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

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

(Sugiyono, 2013, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai **t** hitung

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujinya sebagai berikut :

- a. Ho : r₁ = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b. Ho : ≠0, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

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

(Sugiyono, 2012, hal 257)

Keterangan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2), pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu, nilai R^2 yang menjelaskan variabel dependen amat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS 16. 0.). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian, (Sugiyono, 2002, hal 259).

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

Dimana :

D : Koefisien dterminasi

r^2 : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 24 pertanyaan untuk variabel X₁, 13 pertanyaan untuk variabel X₂, dan 17 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X₁ adalah stres kerja, yang menjadi variabel X₂ adalah beban kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang diberikan kepada 45 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk table ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada table diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X₁ dan X₂ yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel stress kerja, variabel beban kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 45 orang. Adapun dari ke-45 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	24	60.0	60.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber data: SPSS diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 16 orang (40,0%) laki-laki, 24 orang (60,0%) perempuan.

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	=15-30 Tahun	13	32.5	32.5	32.5
	=31-45 Tahun	23	57.5	57.5	90.0
	=46-60 Tahun	4	10.0	10.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber data: SPSS diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 13 orang (32,5%) yang usianya 15-30 tahun, 23 orang (57,5%) yang usianya 31-45 tahun, serta 4 orang (10%) yang usianya 46-60 tahun.

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	17.5	17.5	17.5
	D3	12	30.0	30.0	47.5
	S1	17	42.5	42.5	90.0
	S2	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

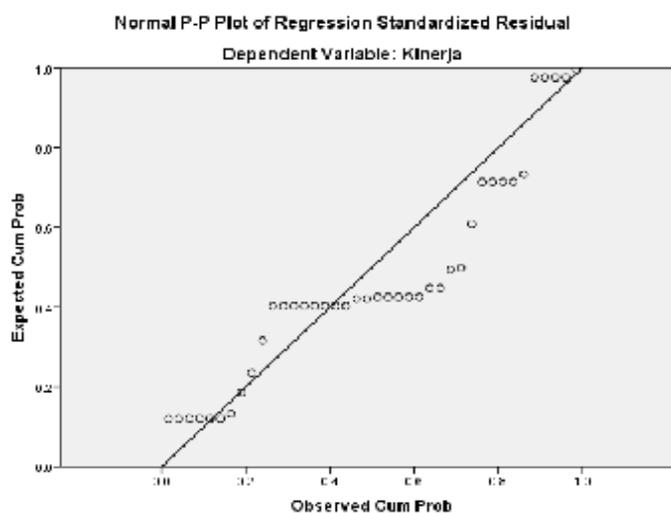
Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 7 orang (17,5%) yang pendidikannya SMA, 12 orang (30%) yang pendidikannya D3, 17 orang (42,5%) yang pendidikannya S1, serta 4 orang (10%) yang pendidikannya S2.

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data



Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi tidak normal apabila sebaran data tidak mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV-5
Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.938	1.066
Beban Kerja	.938	1.066

a. Dependent Variable: Kinerja

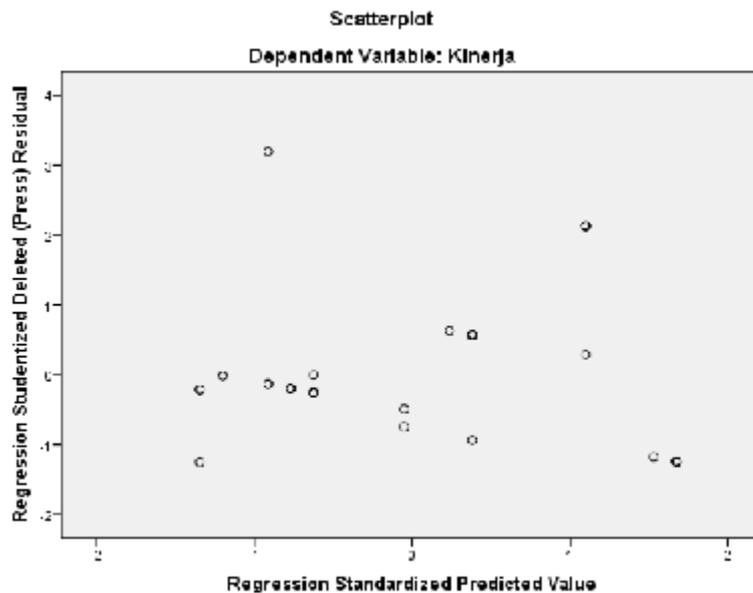
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $< 0,9$ atau nilai VIF > 0 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $> 0,9$ atau nilai VIF < 0 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

Gambar IV-2
Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

2. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-3.082	17.324	
Stres Kerja	.238	.213	.175
Beban Kerja	.951	.387	.386

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = -3.082 + 0,238 X1 + 0,951 X2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Stres kerja

X2 = Beban kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel stres kerja dan beban kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien stres kerja memberikan nilai sebesar 0,446 yang berarti bahwa semakin baik stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien beban kerja memberikan nilai sebesar 0,202 yang berarti bahwa semakin baik beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1) Pengaruh Stres kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.7
Uji t Variabel X1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.082	17.324		-.178	.860
Stres Kerja	.238	.213	.175	1.118	.271
Beban Kerja	.951	.387	.386	2.460	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

t hitung = 1,118

t tabel = 2,026

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai thitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika nilai thitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak sehingga variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung (1,118) < t tabel (2,026), dengan taraf signifikan 0,271 > 0,05. Nilai 1,118 lebih kecil dari 2,026 menunjukkan t hitung lebih kecil dari t tabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho tolak). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Beban kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.8
Uji t Variabel X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.082	17.324		-.178	.860
Stres Kerja	.238	.213	.175	1.118	.271
Beban Kerja	.951	.387	.386	2.460	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

t hitung = 2.460

t tabel = 2.026

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Jika nilai t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung (2.460) > t tabel (2.026), dengan taraf signifikan $0,19 < 0,05$. Nilai 2,460 lebih besar dari 2.026 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Tabel IV.9
Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.861	2	53.430	3.163	.054 ^a
	Residual	625.039	37	16.893		
	Total	731.900	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

F hitung = 3.163

F tabel = 3,25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 3.163 dengan tingkat signifikan 0,054 sedangkan F tabel 3.25 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel yakni $3.163 > 3,109$ Nilai 3.163 lebih besar dari 3,109 menunjukkan t hitung lebih besar dari ttabel, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

4). Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai

koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.10
Uji Determinas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382	.146	.100	4.11010

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.382. Hal ini berarti 382% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan beban kerja (X2). Sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan beban kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2004:15) menyatakan bahwa “stress adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan, stress terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan”

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung $(1,118) < t \text{ tabel } (2,026)$, dengan taraf signifikan $0,271 > 0,05$. Nilai 1,118 lebih kecil dari 2,026 menunjukkan t hitung lebih kecil dari t tabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 tolak). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014) Ramadhan (2017) disimpulkan bahwa pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap variabel stres kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara stres kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata, dengan adanya kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menanggulangi stres dalam bekerja.

2. Pengaruh Beban kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2001:201) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan “Stress Kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Menurut (Lisnayati dan hasanbasari, 2006) adanya pengaruh hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dijelaskan bahwa semakin tinggi

beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hasil dari penelitian tentang Beban kerja tersebut berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung (2.460) $>$ t tabel (2.026), dengan taraf signifikan $0,19 < 0,05$. Nilai $2,460$ lebih besar dari 2.026 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Febri Furqon Artadi (2014) Dari hasil pengujian dengan uji t juga dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada variabel stres kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

3. Pengaruh Stres kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 3.163 dengan tingkat signifikan $0,054$ sedangkan F tabel 3.25 dengan signifikan $0,05$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $3.163 > 3,109$ Nilai 3.163 lebih besar dari $3,109$ menunjukkan t hitung lebih besar dari ttabel, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Chirrya Citra Ramadhan (2017) bahwa apabila stres kerja dan beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Perhitungan yang diperoleh sebesar 0.382. Hal ini berarti 38.2% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (stres kerja dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (stres kerja dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y).
4. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.382. Hal ini berarti 38,2% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan beban kerja (X2). Sedangkan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan meminimalisir stres kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya kerja sama.
2. Perusahaan tetap mempertahankan beban kerja yang baik agar kinerja karyawannya tetap meningkat.
3. Jika stres kerja berjalan dengan lancar antara atasan dan bawahan dan beban kinerja ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen sumber data manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anoraga Panji, (2009). *Psikologi Kerja*. Cetakan kelima Jakarta: Rineka Cipta
- Anggit Astianto (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kartawan PDAM Surabaya *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol. 3 No. 7
- Ayu Budiastuti Purnama Dewi (2016) Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputra 1912 *Jurnal Manajemen* Vol. 5 No. 6
- Azuar Juliandi dan Irfan, (2015). *Metode Penelitian*. Bandung : Cipta Pusataka Media Perintis.
- Hasibuan, melayu (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani (2008). *Manajemen Personaliadan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hariandja, MarihotTua Efendi (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasmara Indonesia
- Kasmir (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Maslatifa Hanim (2016) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Contruction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 4 No. 3
- Nusa Putra (2013) *Metode Penelitian Manajemen* Cetakan kesatu PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Siagian, S.P (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu Cetakan ketujuh belas. Jakarta Bumi Aksara
- Sugiyono, (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Sondang P Siagian MPA (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta PT. Bumi Aksara
- Wirawan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta