

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO)
TBK. KANTOR CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

**NAMA : M. HARITS DIAN PRATAMA
NPM : 1905160385
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 16 Agustus 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : M. HARITS DIAN PRATAMA
NPM : 1905160385
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MEDAN.

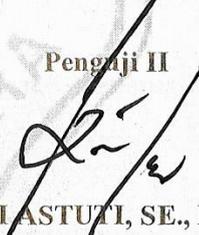
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

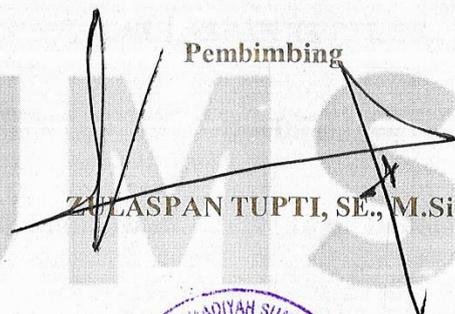
Penguji I

Penguji II


SUSI HANDAYANI, SE., M.M.


RINI ASTUTI, SE., M.M.

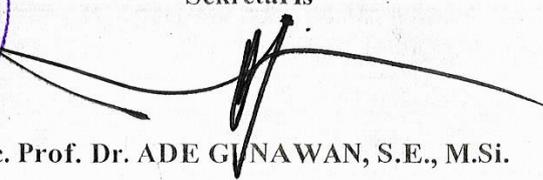
Pembimbing


ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si.

Ketua

Sekretaris


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


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : M. HARITS DIAN PRATAMA
N.P.M : 1905160385
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR
CABANG MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

M Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : M. Harits Dian Pratama

NPM : 1905160385

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "*Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan*" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

M. Harits Dian Pratama



MAJELIS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, Telp. (061) 6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : M. Harits Dian Pratama
NPM : 1905160385
Dosen Pembimbing : Zulaspan Tupti, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) TBK. Kantor Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Lampiran Daasly lebih gampang		
BAB 2	- Rumus Masukan kelas fungsi		
BAB 3	- Mon 2 yg relevan - unta cerita dari Mon 2 yg relevan		
BAB 4	- journal pmbuat		
BAB 5	- Simbolis - lengkap kelas		
Daftar Pustaka	- Daftar pustaka pmbuat		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Ace Pmbuat Sidang Meja Hijau		

Diketahui :
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb S.E., M.Si)

Medan, Agustus 2023
Diketahui / Disetujui:
Dosen Pembimbing

(Zulaspan Tupti, SE., M.Si)

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA INDONESIA
(PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MEDAN**

ABSTRAK

M. HARITS DIAN PRATAMA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : haritsdian9@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan yang berjumlah 52 orang pegawai. Penarikan Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier 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 29.00. Hasil penelitian uji t bahwa variabel beban kerja (X1) yaitu nilai $3.229 > 2.009$ dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar $0.002 < 0.05$ artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja (X2) yaitu nilai $3.725 > 2.009$ dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar $0.001 < 0.05$ artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F bahwa diperoleh bahwa nilai Fhitung (60.083) $>$ Ftabel (3.23) dan tingkat signifikansinya ($0,001$) $<$ $0,05$, menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan stres kerja secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar $0,699$ berarti $69,9\%$ faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya $30,1\%$ dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. GARUDA
INDONESIA (PERSERO) TBK. MEDAN
BRANCH OFFICE**

ABSTRACT

M. HARITS DIAN PRATAMA

*Faculty Of Economics And Business
Muhammadiyah University Of North Sumatra
Jalan Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email : haritsdian9@gmail.com*

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and work stress on employee performance. This study uses a quantitative research approach. The population in this study are all employees at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Medan Branch Office with a total of 52 employees. Sampling in this study used a saturation or census technique in which all members of the population were used as samples, this was often done when the population size was relatively small. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observations, and questionnaires. Data analysis techniques in this study used Multiple Liner Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t test and F test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistics Package for the Social Sciences) software version 29.00. The results of the t-test research show that the workload variable (X1) is $3,229 > 2,009$ and the leadership significant value is $0.002 < 0.05$, meaning that workload has a significant effect on employee performance, the work stress variable (X2) is $3,725 > 2,009$ and the leadership significant value is $0.001 < 0.05$ means that work stress has a significant effect on employee performance. The results of the F test show that the value of Fcount (60.083) $> Ftable (3.23)$ and the significance level (0.001) < 0.05 , indicates that the effect of workload and work stress simultaneously is significant on employee performance. The test results for the coefficient of determination obtained by the Adjusted R Square value of 0.699 means that 69.9% of employee performance factors can be explained by workload and work stress. While the remaining 30.1% can be explained by other factors not examined by this study.

Keywords : Workload, Work Stress, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan katulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada

1. Kedua orang tua penulis serta keluarga penulis dimana selama ini telah memberikan kasih sayang, merawat dan memberi dukungan berupa Doa dan Moral kepada penulis sehingga sampai saat ini penulis masih dalam keadaan sehat dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Arifin, SH., M.Hum., selaku Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan 3 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Sarifuddin H., SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Muslih S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik
11. Bapak dan Ibu dosen yang telah berjasa memberikan ilmu dan bimbingan selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan yang dimiliki oleh penulis baik sistematika penulis maupun penggunaan Bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan

saran dan kritik dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Atas perhatian dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2023
Penulis

M. Harits Dian Pratama
NPM : 1905160385

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Rumusan Masalah.....	5
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2. Beban Kerja.....	12
2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja.....	12
2.1.2.2. Faktor-Faktor Beban Kerja.....	14
2.1.2.3. Indikator Beban Kerja	15
2.1.3. Stres Kerja.....	16
2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja.....	16
2.1.3.2. Faktor-Faktor Stres Kerja.....	18
2.1.3.3. Indikator Stres Kerja	20
2.2. Penelitian Terdahulu.....	22
2.3. Kerangka Konseptual.....	23
2.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.3.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3.3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.4. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Pendekatan Penelitian.....	30
3.2. Definisi Operasional.....	30
3.2.1. Kinerja Karyawan.....	30
3.2.2. Beban Kerja.....	31
3.2.3. Stres Kerja.....	32
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.3.1. Tempat Penelitian.....	32

3.3.2. Waktu Penelitian.....	33
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
3.4.1. Populasi Penelitian.....	33
3.4.2. Sampel Penelitian.....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5.1. Uji Validitas.....	36
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	38
3.6. Teknik Analisis Data.....	38
3.6.1. Uji Asumsi Klasik.....	39
3.6.1.1. Uji Normalitas.....	40
3.6.1.2. Uji Multikolinearitas.....	40
3.6.1.3. Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.6.2. Regresi Linear Berganda.....	41
3.6.3. Uji Hipotesis.....	42
3.6.3.1. Uji – t (Parsial).....	42
3.6.3.2. Uji F (Simultan).....	43
3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Hasil Penelitian.....	46
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
4.1.2. Deskripsi Identitas Responden.....	47
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.1.3.1. Variabel Beban Kerja (X1)	48
4.1.3.2. Variabel Stres Kerja (X2)	49
4.1.3.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
4.2. Analisis Data.....	52
4.2.1. Uji Asumsi Klasik.....	52
4.2.2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	55
4.2.3. Pengujian Hipotesis	57
4.2.3.1. Uji t (Parsial)	57
4.2.4. Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	61
4.3. Pembahasan	62
4.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.3.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.3.3. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
BAB 5 PENUTUP.....	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	66
5.3. Keterbatasan Penelitian	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia menjadi sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki peran penting untuk menentukan arah perkembangan organisasi dimasa yang akan datang (Febrianti, 2022). Sebagai aset utama, setiap karyawan diharapkan menghasilkan kinerja optimal yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan bekerja secara baik dan sungguh-sungguh akan mampu membuat perusahaan menjadi baik dan meningkatkan investasi perusahaan yang diinginkan. Namun sebaliknya, apabila karyawan memiliki kinerja yang rendah maka pencapaian tujuan perusahaan pun akan turun (Ananda dkk, 2022).

Guna meningkatkan kualitas manajemen perusahaan, salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja karyawan. Pemberian beban kerja yang efektif dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Apabila hal tersebut dilakukan dengan baik dan jelas maka akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan

perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain (Bruggen, 2015).

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 kali 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 agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal (Chandra dkk, 2017).

Selain beban, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja perusahaan menurun maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian. Peningkatan kinerja perusahaan, maka kinerja karyawan harus meningkat lebih baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja (Febrianti, 2022).

Stres kerja merupakan suatu respon seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dalam kehidupan bekerja stres kerja sangat berpengaruh negatif dalam kinerja pegawai (Febrianti, 2022).

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi. Melalui proses penilaian kinerja perusahaan juga dapat mengetahui sudah sejauh mana tujuannya tercapai (Widjaja, 2021).

Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaannya, ketepatan waktu di dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran, dan kemampuan di dalam bekerjasama (Widjaja, 2021).

PT. Garuda Indonesia merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang industri penerbangan nasional Indonesia. Seiring dengan perjalanan perusahaan yang telah berpuluh-puluh tahun di dunia pelayanan transportasi udara, tidak menutup kemungkinan karyawan mengalami stress dengan adanya tantangan dan permasalahan yang muncul tersebut, dimana kegiatan kerja menuntut adanya target waktu, kerja dan beban kerja. Terutama dapat dirasakan oleh karyawan yang mengalami kejenuhan dikarenakan mengerjakan pekerjaan yang sama secara berulang-ulang sehingga menjadi salah

satu penyebab timbulnya stress dan tekanan yang dirasakan dampaknya oleh karyawan.

Berdasarkan penjelasan - penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah yang diperoleh adalah :

1. Beban kerja karyawan yang tinggi dilihat dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat, sehingga membuat karyawan merasa terbebani dan menjadi stres.
2. Kinerja karyawan tidak berjalan sesuai yang diinginkan, hal tersebut dilihat dari banyaknya tumpukan pekerjaan yang belum terselesaikan.
3. Terlalu tingginya target yang diberikan pimpinan membuat karyawan tertekan sehingga mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi akhirnya mengganggu pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis membatasi objek penelitian adalah

karyawan yang bekerja pada Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.

3. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi (Jufrizen, 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen, 2021). Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya (Jufrizen, 2022).

Dalam melakukan pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang, maka yang menjadi tolak ukur adalah kinerja. Mengenai kinerja, para ahli telah memberikan banyak batasan mengenai istilah ini. Para ahli pada prinsipnya sepakat bahwa kinerja akan mengarah pada upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik (Nurjannah, 2021).

Kinerja karyawan mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana

usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Kinerja karyawan berupaya untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Wahyudi, 2019).

Menurut Abdullah (2014:3) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana yang oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Ruliana (2015:153) kinerja karyawan adalah berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah faktor penting untuk diteliti karena hal tersebut mampu mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang baik. Karyawan yang

memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif (Utami, 2019).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah stres kerja, beban kerja yang berlebih serta lingkungan kerja yang kurang kondusif (Arfi Hafiz Mudrika, 2021).

Menurut Kasmir (Pusparini, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)

2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan,
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi.

Menurut (Gultom, 2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang

menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu:

3. Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
4. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, kuantitas juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
5. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya.
6. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Kerja sama yaitu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Inisiatif yaitu menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Setiap karyawan memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu (Arnisyah, 2021).

Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga

kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu”. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subyektif (Jufrizen, 2022).

Beban kerja merupakan serangkaian kegiatan atau pekerjaan yang harus dapat diselesaikan karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Beban kerja adalah analisis waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas yang dilaksanakan dalam kondisi normal (Irawati, 2017:52).

Beban kerja menurut Nurhasanah dalam Astianto (2014) adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja menurut Hariyati, (Astianto, 2014:5) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Ketika menjalankan tugas, individu akan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan pada tingkatan tertentu. Jika keterbatasan yang ada pada individu dirasa menjadi kendala tercapainya hasil kerja yang diharapkan, hal tersebut menandakan terdapat kesenjangan pada dalam kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas individu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Faktor eksternal, yaitu pengaruh yang berasal dari luar diri karyawan, seperti:

- a. Tempat kerja, seperti: waktu kerja yang lama, pergantian (*shift*) kerja yang dirasa tidak adil, jam lembur, waktu istirahat, sistem gaji, dan pelimpahan tanggung jawab.
- b. Tugas fisik, meliputi: tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, dan lain sebagainya.
- c. Lingkungan kerja berkaitan erat dengan lingkungan fisik, sosial, serta lingkungan psikologis seorang karyawan, karena karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga memberikan pengaruh kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki.

Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri individu itu sendiri akibat dari adanya reaksi beban kerja yang terlalu berlebihan. Adapun faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri meliputi: faktor somatik

(umur, jenis kelamin, status gizi, dan kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, kepercayaan, persepsi, harapan serta kepuasan) (Febrianti, 2022 : 6).

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

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

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

(Sulastri, 2020) 4 indikator dalam beban kerja, yaitu:

1. Target yang Harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencangkup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misal mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, 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 pekerjaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya (Manihuruk, 2020).

Secara singkat, dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat terjadi jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai taraf antara lain : a) Taraf sedang. Stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja; b) Taraf tinggi. Terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja (Utami,2019).

Stres kerja adalah keadaan dimana seseorang mengalami tekanan pada dirinya yang berasal dari dunia luar dan diluar batas kemampuan seseorang. Stres kerja adalah keadaan dimana seseorang mengalami tekanan atau merasa tertekan baik fisik maupun psikis yang dialami di tempat kerja. Kejadian stres jika di diamkan akan mengakibatkan beberapa dampak kesehatan antara lain, *burnout* (kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi), menurunnya produktivitas kerja, mengalami kegelisahan, kelelahan dan juga bisa menyebabkan depresi (Fajrini dkk, 2022). Permasalahan lain yang dapat menimbulkan stres yaitu dukungan sosial dari orang-orang sekitar, baik keluarga, rekan kerja, maupun dengan atasan yang rendah (Jufrizen, 2020).

Menurut Hamali (2018:241) stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, pimpinan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan memenuhi kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan ketiadaan otonomi.

Stres kerja pada organisasi ialah stres kerja yang diakibatkan oleh faktor kepemimpinan serta organisasi, sedangkan stres kerja individu dapat terjadi diantaranya karena adanya beban kerja, konflik peran, serta hubungan pekerjaan yang kurang sehat (Mudrika, 2021). (Mangkunegara, 2017 : 157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Faktor – faktor yang menyebabkan stres kerja menurut (Ciamas *et al*, 2019) ada tiga yaitu:

7. Faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi.
8. Faktor organisasi terdapat tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan tugas, dan struktur dalam organisasi
9. Faktor individu terdapat faktor karakteristik individu, masalah ekonomi, persoalan keluarga.

Menurut Sunyoto pada (Sulastri 2020), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

1. Penyebab Fisik (Kebisingan dan Kelelahan)

Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Selain kebisingan kelelahan juga dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kelelahan disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang.

2. Suhu dan Kelembapan

Bekerja dalam ruangan dengan suhu terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

3. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh

tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, Volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

4. Sifat Pekerjaan

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

Selain itu ancaman pribadi juga mempengaruhi, suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Selain kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

5. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka tidak merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak.

6. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal seperti ini merupakan sumber stres bagi seseorang.

Menurut penelitian (Nugraha, 2013) faktor stres kerja dikelompokkan dalam lima kategori yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan serta struktur dan iklim organisasi. Stres bisa disebabkan oleh banyak hal karena tergantung situasi dan kondisi sekitar lingkungan pekerja.

Menurut Kadeks faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu tuntutan fisik (*physical demands*). Tuntutan fisik merupakan fungsi dari karakteristik fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan seperti temperatur dalam ruangan, desain kantor yang buruk dapat menimbulkan stres kerja. Sementara secara bersamaan jika sistem kekebalan dan kesehatan tubuh seseorang sedang menurun maka akan menimbulkan keadaan yang tidak baik seperti, tidak mampu untuk mengambil keputusan, kurang kreatif, sering mengalami kebingungan, saat melakukan kegiatan lebih cepat lelah, dan lainnya (Ciamas *et al*, 2019).

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2018:63), indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Penyebab Fisik

1. Kebisingan Kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tenang juga menyebabkan hal yang sama.
2. Kelelahan Masalah kelelahan ini dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun, dan tanpa disadari menimbulkan stres.
3. Penggeseran kerja mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

b. Beban Kerja

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

c. Sifat Pekerjaan

1. Situasi baru dan asing Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa sangat tertekan, sehingga dapat menimbulkan stres.
2. Ancaman pribadi Suatu tingkat kontrol pengawasan yang terlalu ketat dariatasan menyebabkan seseorang terancam kebebasannya Percepatan. Stres bisa terjadi apabila ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
3. Ambiguitas Kurangnya kejelasan terhadap apa yang dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
4. Umpan balik Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

d. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketiak pastian dan ketidakmampuan dalam bertindak.

e. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan antara suami dan istri masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Novi Febrianti skripsi 2022	Pengaruh Beban kerja Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa	a. Beban kerja (X_1) b. Stres kerja (X_2) c. Kinerja Karyawan(Y)	Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan menurun.
Fadly Halim Saragih (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk. Cabang Medan	1. Budaya Organisasi (X_1) 2. Stres kerja (X_2) 3. Kepuasan kerja (Y)	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Mitra Ananda Ginting & Ranthty Pancasasti, Vol.1 No.1 Tahun 2022	Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BCA Multifinance	1. Beban Kerja X_1) 2. Stres Kerja (X_2) 3. Kinerja Karyawan(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja

			berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.
Arfi Hafiz Murdika <i>et al</i> , Vol. 11 No. 1 Tahun 2021	Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Balmera	1. Stres Kerja (X_1) 2. Beban Kerja (X_2) 3. Lingkungan Kerja (X_3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Anitha Pulina Tinambunan <i>et al</i> , Vol. 8 No. 1, Maret 2022	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	1. Beban Kerja (X_1) 2. Stres Kerja (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pada beban kerja terhadap kinerja, dikarenakan bekerja dalam sebuah perusahaan, karyawan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tetapi tidak menutup kemungkinan pada prakteknya lembaga juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan. Intinya

perusahaan hanya akan melihat hasil dari peraturan yang telah dibuat, jarang sekali melihat proses yang terjadi didalamnya. Untuk itu, perusahaan harus memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang ditentukan dengan lebih meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan yang ada didalamnya sehingga tercipta satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan standard yang ditetapkan (Neksen A. dkk, 2021).

Beban kerja dengan kinerja karyawan yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu (Rolos, et al, 2018). Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dimiliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Jika karyawan merasa nyaman bekerja pada perusahaan, maka akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal di perusahaan tersebut.

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan. oleh sebab

itu, suatu organisasi/perusahaan harus melakukan pengukuran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dengan melakukan perbaikan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian agar menjadi lebih baik (Arfani, 2018).

Shah, *et al* (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Penelitian Artadi (2015) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu, yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan modern. Individu dapat merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Robbins, 2017).

Stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres pada karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan (Sulastri, 2020).

Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja

karyawan. Stres pada tingkat rendah akan membuat karyawan merasakan stres, akan tetapi stres yang dialami ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Sedangkan dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Dengan demikian stress kerja (*occupational stress*) merupakan aspek atau kajian yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena keterkaitannya dengan kinerja individu (Siagian dan Wasiman, 2018).

Menurut penelitian Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014) : Bahwa stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah.

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja menurut Mangkunegara dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesalah pahaman yang dapat memicu konflik yang harusnya tidak sampai terjadi. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan (Arfani, 2018).

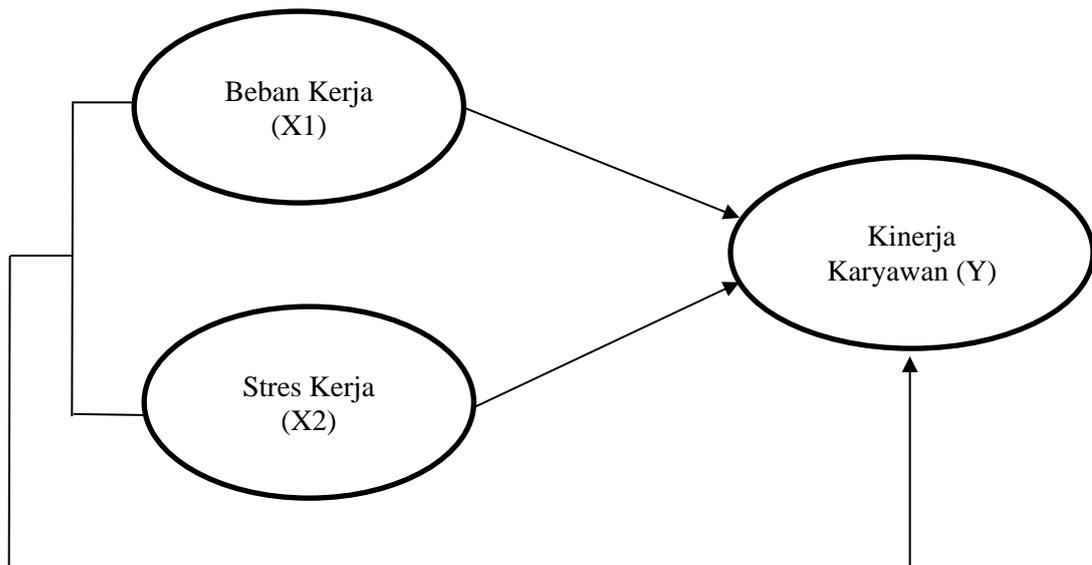
Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress tantangan tantangan kerja juga tidak ada dan stress sangat terhadap kinerja karyawan, karena stress karyawan cenderung rendah.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak

sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya (Arfani, 2018).

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.



Gambar : 2.3 Paradigma penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan dari batasan masalah dan rumusan masalah yaitu:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.
3. Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Beban Kerja (X_1), Stres kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Pendekatan *asosiatif* adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel.

3.2. Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan konsep penting bagi organisasi yang menjadi ukuran dalam melakukan pembinaan terhadap pegawai. Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan kontribusi kepada organisasi.

Tabel 3.1. Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Uraian	Indikator
Kinerja Karyawan (Ruliana (2015:153))	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Ketepatan waktu

Sumber : PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan

3.2.2. Beban Kerja

Prihartono dan Purwandoko (2015) mengartikan beban kerja lebih merujuk pada seberapa tinggi persentase penggunaan waktu kerja produktif dan non produktif yang dilakukan karyawan jam kerjanya dengan tetap memperhitungkan kelonggaran karyawan. Beban yang timbul ini sebagai dampak dari dikenakannya pekerjaan (adanya tugas, wewenang dan tanggung jawab jabatan) pada seseorang pemegang jabatan dalam wujud ukuran-ukuran pemakaian waktu kerja dan tingkat beban psiko-fisik.

Tabel 3.2. Indikator Beban Kerja

Variabel	Uraian	Indikator
Beban Kerja (Irawati, 2017:52)	Beban kerja adalah analisis waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas yang dilaksanakan dalam kondisi normal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Waktu 2. Beban Usaha Mental 3. Beban Tekanan Psikologis

Sumber : PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan

3.2.3. Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan dimana individu tidak dapat menyesuaikan diri antara kemampuan diri dan tuntutan yang diterima oleh individu sehingga menimbulkan kecemasan-kecemasan negatif didalam diri. Hal ini diperkuat oleh Terry Gregson (2015) yang menjelaskan bahwa stres bisa diartikan sebagai status yang individu alami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang individu hadapi dengan kemampuan yang di miliki. Inilah keseimbangan antara bagaimana individu memandang tuntutan-tuntutan dan bagaimana mengira agar bisa menangani tuntutan-tuntutan itu yang menentukan apakah individu merasa tidak stres, distres atau eustres.

Tabel 3.3. Indikator Stres Kerja

Variabel	Uraian	Indikator
Stres Kerja (Mangkunegara, 2017 : 157)	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyebab Fisik 2. Beban Kerja 3. Sifat Pekerjaan 4. Kebebasan 5. Kesulitan

Sumber : PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan yang beralamat di jalan Jl.W. Mongonsidi No.34 A, Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Tabel 3.3. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	2023																			
		Januari				Februari				April				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan	■																			
	a. Observasi	■																			
	b. Identifikasi masalah		■																		
	c. Pengajuan judul		■																		
2.	d. Penyusunan proposal			■	■	■	■														
	Pelaksanaan							■	■												
	a. Bimbingan proposal							■	■												
	b. Seminar proposal									■	■	■									
3.	c. Revisi proposal									■	■	■	■								
	Penyusunan Laporan																				
	a. Penyebaran Angket																				
	b. Pengumpulan data																				
	c. Penyusunan Skripsi																				
d. Sidang Skripsi																					

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai/karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Bidang SDM Kantor Cabang Medan yang

berjumlah 52 orang, jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.5. Jumlah Populasi

No.	Nama	Pendidikan	Jumlah
1.	Ngakan Putu Septigraha	S1 - Manajemen	7
2.	Micky Irfandi A. Sommeng		
3.	Novian		
4.	Janova Evi Lavita Sinaga		
5.	Sintha Gustiawaty		
6.	Fadhillah Amalia		
7.	Aulia Rahmah Lubis		
8.	Susanna Rotua Saragih	S2 - Magister Manajemen	1
9.	Sa'ban Syahputra Lubis	D3 - Manajemen Informatika	3
10.	Sri Wilda Sari		
11.	Irfandi Christy		
12.	Fidelia Gabriela Octaviani Tobing	D4 - Manajemen Bisnis	1
13.	Teuku Azmi	S1 - Ekonomi	7
14.	Dian Sari Ramadhana		
15.	Edwart Mulajadi Ritonga		
16.	Rendy Kurniawan		
17.	Fadly Halim Saragih		
18.	Hery Rukmana		
19.	Marisca Roselina Wakkary		
20.	Joint Pesta M. Sitorus	S1 - Ekonomi Marketing	1
21.	Daniel Septa Putra Simaremare	S1 - Ekonomi Pembangunan	1
22.	Andrian Prayoga	S1 - Ekonomi Manajemen	1
23.	Elenaria Tiarmauli Gultom	S1 - Akuntansi	2
24.	M. Alief Irsyanda		
25.	Alwi Syahputra	D4 - Akuntansi Keuangan Public	1
26.	Putri Handayani	S1 - Akuntansi Keuangan Public	1
27.	Daniel Lumbantobing	D3 - Keuangan	1
28.	Kiki Rezeki Siregar	S1 - Pendidikan Akuntansi	1
29.	Garda Patria Tarigan	S1 - Teknik Informatika	2
30.	Muhammad Fahmi Kurniawan		
31.	Ibrahim Siregar	S1 - Sistem Informatika	1
32.	Muhammad Nur Fuadi	D4 - Teknik	1
33.	Dicky Wardhana	S1 - Administrasi Negara	2

34.	Decy Christien Lumban Tobing		
35.	Benni Halomoan L Marbun	S1 - Administrasi Publik	1
36.	Anindita Marisa ilham	S1 - Komunikasi	2
37.	Andriansyah		
38.	Veny Desi Arti	S1 - Ilmu Komunikasi	1
39.	Naomi Marpaung	S1 – Psikologi	1
40.	Malrizky Fachmy	S1 – Pertanian	1
41.	Eko Setiawan	S1 - Pendidikan Matematika	1
42.	Fadhilah	S1 – Pendidikan	1
43.	Weni Yunita Pardede	S1 - Sastra Inggris	1
44.	Nur Jannah Tarihoran	D3 - Administrasi Bisnis	1
45.	Jonpiter Marbun	SMA	7
46.	Sunaryo		
47.	Rilo Fambudi		
48.	Heri Hendrawan		
49.	Sutejo		
50.	Riki Azhari Lubis		
51.	Faisal		
52.	Yudi Rahmad Syah	SMK	1

Sumber : PT . Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh/sensus, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012). Berdasarkan penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 52 orang karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Bagian SDM Tbk. Kantor Cabang Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara pengambilan data atau informasi dalam suatu penelitian. Adapun metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Wawancara

Wawancara merupakan satu teknik pengumpulan data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab yang bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang dijadikan sebagai dasar dalam penelitian.

2. Angket (Questioner)

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandainya dengan mudah dan cepat. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.6. Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.5.1 Uji validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science*

(SPSS) versi 29.00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “single trial administration” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang. 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)

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

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

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan

butir yang diuji tersebut adalah valid.

3) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

3.5.2 Uji Reliabilitas

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

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

(Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas intrsumen

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item

St = Jumlah varians butir

K = Jumlah item

3.6. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan

lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengkoordinasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian adalah regresi linear berganda :

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandiet al., 2014). Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi ujinormalitas, uji multi kolinearitas, uji heterokeditas dan uji autokolerasi.

3.6.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, dapat dilihat pada nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal, jika nilai *Kolmogorov smirnov* adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $>0,05$ ($\alpha=5\%$)).

3.6.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Purnomo, 2017). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Uji Multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

1. Jika $VIF > 10$, maka terdapat Multikolinieritas, sebaliknya jika $VIF < 10$, maka tidak terdapat Multikolinieritas
2. Jika Tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi Multikolinieritas, sebaliknya jika Tolerance $< 0,1$ maka terjadi Multikolinieritas

3.6.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan

lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas (Juliandi et al., 2014).

Dari kriteria dalam pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal ini akan mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal ini akan mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
3. Jika ada pola yang jelas, serta titik yang menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2. Regrenasi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (A. Juliandi et al., 2014). Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) TBK. Kantor Cabang Medan. Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Stres Kerja

ε = Standart Error

(A. Juliandi et al., 2014).

3.6.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et. al, 2014).

3.6.3.1. Uji – t (Parsial)

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance Level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji-t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012).

Keterangan :

t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya korelasi

Tahap – tahap :

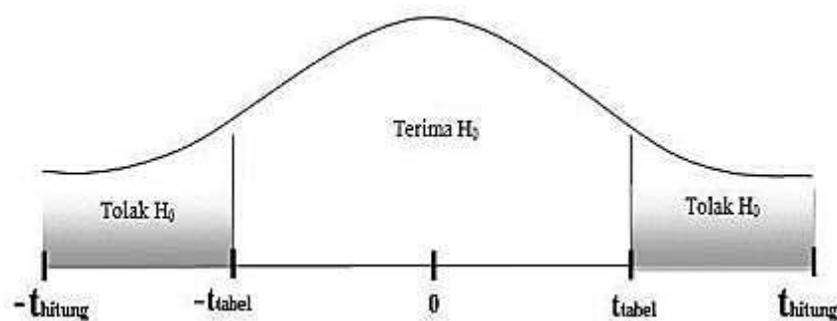
1) Bentuk pengujian

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

2) Kriteria pengambilan keputusan

- a) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$ maka H_0 diterima. Artinya beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-

sama terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikannya kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap variabel dependen.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012).

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien koreksi ganda

K = Jumlah variable

independen N = Jumlah

sampel

Tahap – tahap :

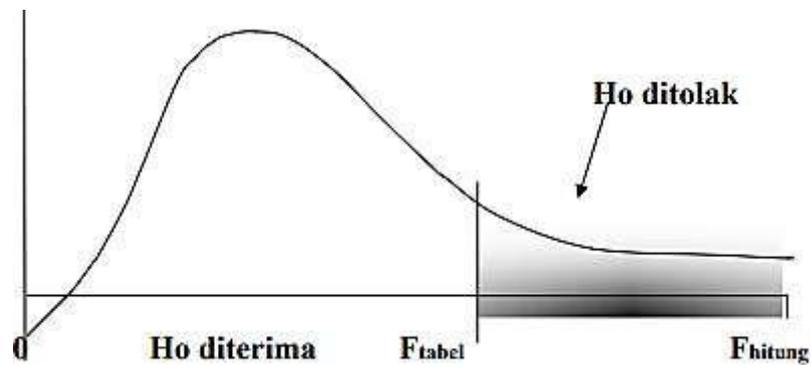
1) Bentuk pengujian

- a) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Pengambilan keputusan

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

Pengujian hipotesis :



Gambar3.2 Pengujian Hipotesis F

3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

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

(Sugiyono, 2012).

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan beban kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 52 orang pegawai PT. Garuda Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Medan sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Skala Rikert

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

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2. Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan jabatan..

Tabel 4.2
Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	15	28,84%
Laki – Laki	37	71,15%

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Tabel 4.3
Data Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
20 – 29	28	53,84%
30 – 39	17	32,69%
40 – 49	4	7,69%
50 – 59	3	5,76%

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Tabel 4.4
Data Identitas Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
Regional CEO Sumatera Region	1	1,92%
General Manager Medan	1	1,92%
Sales Manager	1	1,92%
Commercial Expert	1	1,92%
Service Analyst	1	1,92%
Manager Station Medan	1	1,92%
Duty Manager Station	1	1,92%
SQC Support	1	1,92%
Mgr Sales Cargo Medan	1	1,92%
Duty Mgr Cargo Operational	1	1,92%
Manager Cargo Operation	1	1,92%
Duty Mgr Cargo Operational	1	1,92%
Supervisor Expense/Asset Accounting & Treasury	1	1,92%
Secretary	1	1,92%
Sales & Marketing Executive	5	9,61%
Service Management	1	1,92%
Flight Operation Support	3	5,76%
Ground Handling Control	2	3,84%

Sales & Marketing Cargo	3	5,76%
Cargo Operation	1	1,92%
Office Boy	2	3,84%
Security	3	5,76%
Sales Accounting For BO MES, GNS, FLZ & TNJ	1	1,92%
Sales Accounting For BO MES, GNS, FLZ & TNJ	4	7,69%
Tiketing Gaso	5	9,61%
Tiketing Airport	5	9,61%
Reservasi	3	5,76%

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu kinerja karyawan (Y), beban kerja (X1) dan stres kerja (X2). deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1. Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada para karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) TBK. Kantor Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Beban Kerja (X1)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	51,92%	22	42,30%	3	5,76%	0	0	0	0	52	100%
2	19	36,53%	24	46,15%	8	15,38%	1	1,92%	0	0	52	100%
3	19	36,53%	23	44,23%	10	19,23%	0	0	0	0	52	100%
4	21	40,38%	28	53,84%	2	3,84%	1	1,92%	0	0	52	100%
5	24	46,15%	20	38,46%	7	13,46%	1	1,92%	0	0	52	100%
6	21	40,38%	8	15,38%	0	0	1	1,92%	1	1,92%	52	100%

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, mayoritas responden menjawab 51,92%
2. Dari jawaban mengenai Mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan dengan waktu yang singkat, mayoritas responden menjawab 46,15%
3. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberikan pekerjaan berlebihan terhadap karyawan, mayoritas responden menjawab 44,23%
4. Dari jawaban mengenai Pimpinan sering untuk mengharuskan setiap karyawan memiliki target pekerjaan yang baik, mayoritas responden menjawab 53,84%
5. Dari jawaban mengenai Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, teganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan, mayoritas responden menjawab 46,15%
6. Dari jawaban mengenai Merasa terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi harapan pimpinan, mayoritas responden menjawab 40,38%

4.1.3.2. Variabel Stres Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada para karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) TBK. Kantor Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Stres Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	30,76%	18	34,61%	6	11,53%	10	19,23%	2	3,84%	52	100%
2	16	30,76%	22	42,30%	5	9,16%	8	15,38%	1	1,92%	52	100%
3	19	36,53%	19	36,53%	5	9,16%	8	15,38%	1	1,92%	52	100%
4	18	34,61%	20	38,46%	7	13,46%	6	11,53%	1	1,92%	52	100%
5	23	44,23%	18	34,61%	5	9,16%	6	11,53%	0	0	52	100%
6	21	40,38%	18	34,61%	9	17,30%	4	7,69%	0	0	52	100%
7	20	38,46%	20	38,46%	7	13,46%	5	9,16%	0	0	52	100%
8	26	50%	15	28,84%	9	17,30%	2	3,84%	0	0	52	100%

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai *Job description* yang diberikan tidak sesuai dengan posisi karyawan, mayoritas responden menjawab 34,61%
2. Dari jawaban mengenai Kerap memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir, mayoritas responden menjawab 42,30%
3. Dari jawaban mengenai Pekerjaan di lapangan sangat melelahkan karena sering kali tumpang tindih (*double job*), mayoritas responden menjawab 36,53%
4. Dari jawaban mengenai Adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab 38,46%
5. Dari jawaban mengenai Tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab 44,23%
6. Dari jawaban mengenai Keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas, mayoritas responden menjawab 40,38%

7. Dari jawaban mengenai Pimpinan tidak memberikan kebijakan sanksi yang sama terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab 38,46%
8. Dari jawaban mengenai Memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab 50%

4.1.3.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada para karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) TBK. Kantor Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	32,69%	32	61,53%	3	5,76%	0	0	0	0	52	100%
2	20	38,46%	22	42,30%	10	19,23%	0	0	0	0	52	100%
3	20	38,46%	26	50%	5	9,61%	1	1,92%	0	0	52	100%
4	20	38,46%	14	26,92%	9	17,30%	0	0	0	0	52	100%
5	18	34,61%	30	57,69%	4	7,69%	0	0	0	0	52	100%
6	22	42,30%	21	40,38%	9	17,30%	0	0	0	0	52	100%
7	17	32,69%	28	53,84%	7	13,46%	0	0	0	0	52	100%
8	20	38,46%	21	40,38%	10	19,23%	1	1,92%	0	0	52	100%

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada, mayoritas responden menjawab 61,53%
2. Dari jawaban mengenai Melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab 42,30%

3. Dari jawaban mengenai Pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target perusahaan, mayoritas responden menjawab 50%
4. Dari jawaban mengenai Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya, mayoritas responden menjawab 38,46%
5. Dari jawaban mengenai Saya sudah berusaha mengerjakan pekerjaan dengan cepat sesuai batas waktu, mayoritas responden menjawab 57,69%
6. Dari jawaban mengenai Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 67,30%
7. Dari jawaban mengenai Dapat menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja sehingga mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan, mayoritas responden menjawab 53,84%
8. Dari jawaban mengenai Selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab 40,38%

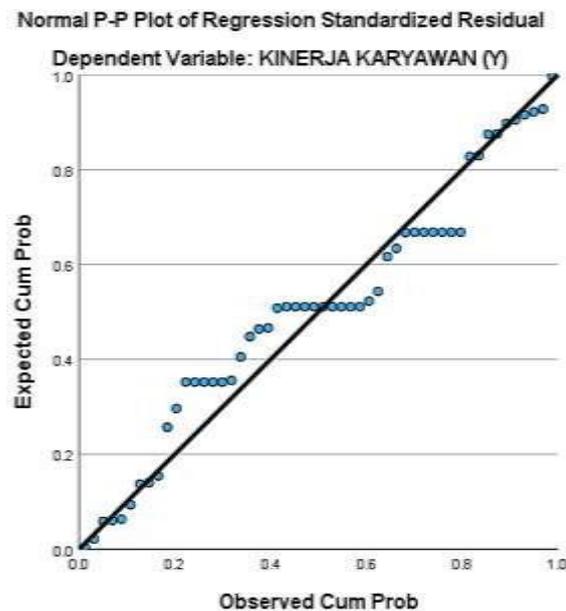
4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residu terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearita artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna

(Purnomo, 2017). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF < 10 .

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.8. dibawah ini.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.116	3.145		2.899	0.006		
	BEBAN KERJA (X1)	0.600	0.186	0.413	3.229	0.002	0.362	2.761
	STRES KERJA (X2)	0.295	0.079	0.476	3.725	<0.001	0.362	2.761

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Berdasarkan tabel 4.8. menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

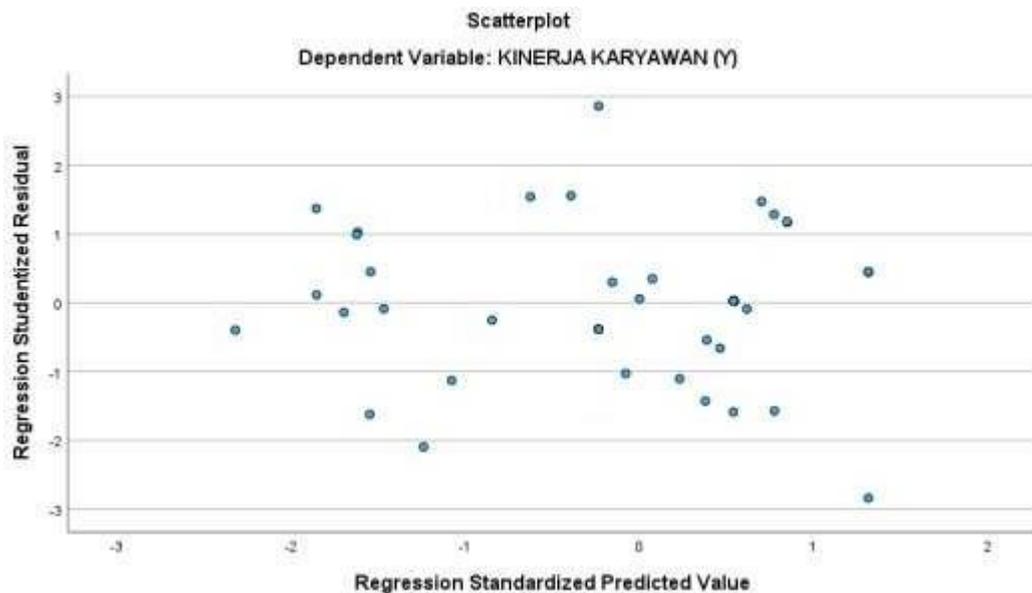
c. Uji Heteroskedastisitas

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

- (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Medan.

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

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Stres Kerja

ϵ = Standart Error

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

Tabel 4.9. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.116	3.145		2.899	0.006
	BEBAN KERJA (X1)	0.600	0.186	0.413	3.229	0.002
	STRES KERJA (X2)	0.295	0.079	0.476	3.725	<0.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 9.116 + 0.600 + 0.295 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 9.116 menunjukkan beban kerja dan stres kerja dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 9.116.
- b. Nilai koefisien beban kerja sebesar 0.600 dengan arah positif menunjukkan bahwa beban kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.600 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien stres kerja sebesar 0.295 dengan arah positif menunjukkan bahwa stres kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.295 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.2.3. Pengujian Hipotesis

4.2.3.1. Uji t (Parsial)

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

1) Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

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

2) Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel

4.9. dibawah ini :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.116	3.145		2.899	0.006
	BEBAN KERJA (X1)	0.600	0.186	0.413	3.229	0.002
	STRES KERJA (X2)	0.295	0.079	0.476	3.725	<0.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

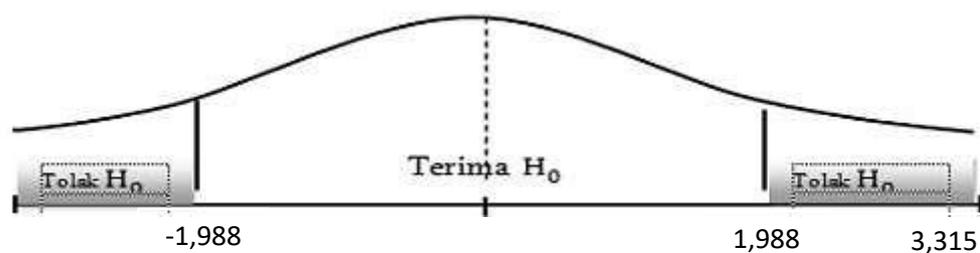
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3.229$$

$$t_{tabel} = 2.009$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-2.009 < t_{hitung} < 2.009$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 51$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.009$ atau $-t_{hitung} < -2.009$ pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 51$



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Beban Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 3.229 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 2.009. Variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.229 > 2.009$) dengan angka signifikan $0.002 > 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

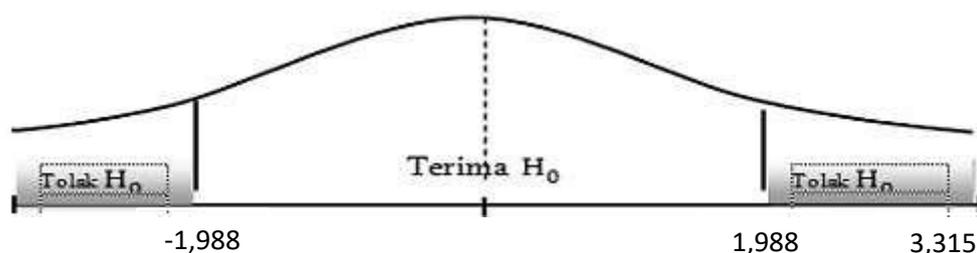
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3.725$$

$$t_{tabel} = 2.009$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-2.009 < t_{hitung} < 2.009$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 51$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.009$ atau $-t_{hitung} < -2.009$ pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 51$



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Stres Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja adalah 3.725 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 2.009. Variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.725 > 2.009$) dengan angka signifikan $0.001 > 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

- a. Bentuk Pengujiannya sebagai berikut :
 - $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
 - $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :
 - Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya literasi keuangan dan status sosial berpengaruh tidak signifikan terhadap keputusan investasi.
 - Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya literasi keuangan dan status sosial berpengaruh signifikan terhadap keputusan investasi.

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754.931	2	377.465	60.083	<0.001 ^b
	Residual	307.839	49	6.282		
	Total	1062.769	51			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (60.083) > F_{tabel} (3.23) dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan beban kerja dan stres kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

4.2.4. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2012) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen cara lain untuk melihat kesesuaian model regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10. dibawah ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.843 ^a	0.710	0.699	2.506	2.164

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10. diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.699 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 69,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja dalam menjelaskan keputusan investasi sebesar 69,9%, sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 69.9\% = 31,1\%$) yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh beban kerja dan stres kerja Terhadap kinerja karyawan, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.229 > 2.009$) dengan angka signifikan $0.002 > 0,05$, Dengan hubungan seperti ini terkandung bahwa makin tinggi/baik beban kerja (X_1) maka akan tinggi/baik variabel kinerja karyawan (Y). Kemudian diperoleh pula bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pada beban kerja terhadap kinerja, dikarenakan bekerja dalam sebuah perusahaan, karyawan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan,

tetapi tidak menutup kemungkinan pada prakteknya lembaga juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Shah, et al (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarahke peningkatan kinerja (Artadi, 2015).

4.3.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel Stres Kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.725 > 2.009$) dengan angka signifikan $0.001 > 0,05$, Dengan hubungan seperti ini terkandung bahwa makin tinggi/baik Stres Kerja (X1) maka akan tinggi/baik variabel kinerja karyawan (Y). Kemudian diperoleh pula bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Stres pada tingkat rendah akan membuat karyawan merasakan stres, akan tetapi stres yang dialami ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Sedangkan dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Dengan demikian stress kerja (occupational stress) merupakan aspek atau kajian yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena keterkaitannya dengan kinerja individu (Siagian dan Wasiman, 2018). Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah (Anggit dan Heru, 2014).

4.3.3. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian dengan melakukan pengujian SPSS dengan Anova (*Analysis Of Variance*), Maka diperoleh nilai Fhitung (60.083) > F tabel (3.23) dengan tingkat signifikan sebesar ($0.001 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan beban kerja dan stres kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja (Mangkunegara, 2013). Stres kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2017).

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan thitung lebih besar dari ttabel ($3.229 > 2.009$) dengan angka signifikan $0.002 > 0,05$. Kemudian diperoleh pula bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif variabel Stres Kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan thitung lebih besar dari ttabel ($3.725 > 2.009$) dengan angka signifikan $0.001 > 0,05$. Kemudian diperoleh pula bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil dari penelitian dengan melakukan pengujian SPSS dengan Anova (Analysis Of Variance), Maka diperoleh nilai $F_{hitung} (60.083) > F_{tabel} (3.23)$ dengan tingkat signifikan sebesar ($0.001 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan beban kerja dan stres kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan harapan jika karyawan memiliki kapasitas/kemampuan dan mempunyai potensi untuk mendorong proses pelaksanaan pekerjaan yang baik, maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.
2. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya. Dimana pimpinan harus mampu mempertahankan ketersediannya untuk mendengar inspirasi dari karyawannya. Dengan begitu, karyawan akan merasa diperhatikan dan lebih giat lagi dalam bekerja.
3. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan karyawan. Apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk, maka perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai kemampuannya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran,
2. anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
3. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 52 responden dari karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) TBK. Kantor Cabang Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H.M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arfani MR. (2018). Luturlean BS. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *e-Proceeding Manag.* 5(2):2770–85.
- Artadi, Febri Furqon. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arnisyah. 2021. Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Pt Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. *Arnisyah*:1–91.
- Astianto. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 3, No. 7, 1-17.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinal Manurung. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Belmera C, Mudrika AH, Claudia D, Simanjuntak Y. (2021). *Jurnal Ilmu Manajemen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*. 11(1):53–65
- Bruggen, A., & Brüggem, A. (2015). *An empirical investigation of the relationship between workload and performance*.
- Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., & Vincent, W. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT . Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains*, (1), 75–78.
- Eka Wijaya DW, Fauji DAS. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *J Law, Adm Soc Sci*. 1(2):84–94.
- Fajrini F, Sakinah S, Latifah N, Romadhona N, Andriyani. (2022). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Para Pekerja Di Percetakan Kota Ciputat Tahun 2021. *E. 2nvironmen*(2):155–62.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi aksara/
- Irawati, Rusda, et al. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*.
- Jufrizen J, Zulaspan T, Nurhasanah N. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah)*. 5(1):245–61.
- Jufrizen J, Izmi M, dan Asrizal E. Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen. *J Manajemen, Bisnis dan Organ*. 2022;2(e-ISSN 2502-4175):15.
- Jufrizen J. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manaj*. 2021;7(1):35–54.
- Jufrizen J, Zulaspan T, Siswadi Y, Radiman R.. Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *J Ilm Manaj dan Bisnis*. 2021;22(1):17–34
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*: PT. Bumi Aksara.
- Looker, Terry. Gregson, Olga. (2005). *Managing Stress. Mengatasi Stres Secara Mandiri*. Yogyakarta : BACA
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manihuruk CP, Tirtayasa S. 2020. Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. 3(9):296–307.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mitra Ananda Ginting, Ranhty Pancasasti. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BCA Multifinance. *Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*. 2(5):554–62.
- Neksen A, Wadud M, Handayani S. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *J Nas Manaj Pemasar SDM*. 2(2):105–12.

- Novi Febrianti. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa.
- Nurjannah A. 2021. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Manaj Ekon Dan Bisnis Univ Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Pusparani M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *J Ilmu Manaj Terap.* 2(4):534–43.
- Rolos JKR, Sambul SAP, Rumawas W. (2018). Studi P, Bisnis A, Administrasi JI. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *J Adm Bisnis.* 6(4):19–27.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Perilaku Organisasi. Management.* New Jearsey: *Pearson Education.*
- Ruliana Poppy. (2016). *Komunikasi Organisasi. Teori dan Studi Kasus.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.*
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Siagian, M., & Wasiman. (2018). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening perusahaan jasa pengiriman kargo di kota Batam. *Jurnal Elektronik REKAMAN*, 2, 1–14.
- Sunyoto. (2018). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* PT. Buku Seru.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tinambunan AP, Sipahutar R, Manik SM. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *J Ris Akunt Keuang.* 8(1):24–33.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja.* Surakarta : Harapan Press.
- Triany VM. (2022). Soeherlan S L, Jarkasih A. Pengaruh Budaya Organisasi Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *J DIALOGIKA Manaj dan Adm.* 3(1):10–20.

Utami ST. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Nasional.

Widjaja W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *J Perspekt.* 19(1):32–40.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.GARUDA INDONESIA (PERSERO)
TBK. KANTOR CABANG MEDAN

Yth. Responden Penelitian

PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan

Saya M. Harits Dian Pratama, mahasiswa prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna untuk mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan”**

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya yang ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data yang diberikan. Dengan kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah sebuah bantuan yang tak ternilai bagi saya.

Dengan demikian, saya sebagai peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti memohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan dihati Bapak/Ibu.

Hormat Saya

M. Harits Dian Pratama

1905160385

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama :
 2. Jenis kelamin : Pria / Wanita *)
 3. Usia : Tahun
 4. Jabatan :
- *) : Coret yang tidak perlu

B. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum memulai untuk menjawabnya
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar

C. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :

1. Beban kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

DAFTAR PERNYATAAN

1. Beban Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
2.	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3.	Pimpinan sering untuk mengharuskan setiap karyawan memiliki target pekerjaan yang baik					
4.	Mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan dengan waktu yang singkat					
5.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dalam diri karyawan sehingga mudah untuk diselesaikan					
6.	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan standar karyawan					
7.	Perusahaan memberikan pekerjaan berlebihan terhadap karyawan					
8.	Merasa terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi harapan pimpinan					

2. Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan di lapangan sangat melelahkan karena sering kali tumpang tindih (<i>double job</i>)					
2.	Kerap memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir					
3.	Pimpinan tidak memberikan kebijakan sanksi yang sama terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					

4.	Memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja					
5.	Adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan					
6.	Tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain					
7.	Keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas					
8.	<i>Job description</i> yang diberikan tidak sesuai dengan posisi karyawan					

3. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dapat menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja sehingga mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan					
2.	Karyawan diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
3.	Melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
4.	Melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang melakukan kesalahan					
5.	Pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target perusahaan					
6.	Selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
7.	Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk bekerja					
8.	Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan baik					

BEBAN KERJA							JUMLAH
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	5	4	4	25
2	5	5	4	4	5	4	27
3	3	3	4	4	3	3	20
4	3	3	5	2	4	4	21
5	4	4	3	4	5	4	24
6	4	4	5	3	4	3	23
7	4	4	3	3	3	4	21
8	4	4	3	4	3	4	22
9	4	3	4	4	4	3	22
10	4	3	3	4	3	3	20
11	4	3	4	4	4	3	22
12	4	5	5	4	4	3	25
13	4	4	3	4	3	3	21
14	3	3	4	4	2	2	18
15	5	3	4	4	5	4	25
16	4	2	5	4	3	3	21
17	5	4	3	4	5	4	25
18	5	3	4	5	5	5	27
19	5	4	4	5	4	4	26
20	5	4	3	5	5	5	27
21	5	5	4	5	5	5	29
22	5	4	5	4	5	5	28
23	5	4	4	5	3	1	22
24	5	5	3	5	5	5	28
25	5	4	5	5	5	5	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	5	4	5	4	27
29	4	5	4	5	4	5	27
30	5	5	3	4	5	5	27
31	5	5	5	4	4	4	27
32	4	5	4	5	4	5	27
33	5	4	5	4	5	4	27
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	5	4	5	4	5	27
37	5	4	5	4	5	4	27
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	4	4	24

44	5	4	3	4	5	5	26
45	5	4	5	4	5	4	27
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	5	4	5	4	5	27
52	4	5	4	5	4	5	27

STRES KERJA									JUMLAH
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	31
2	4	4	5	5	5	5	4	5	37
3	2	3	2	4	3	3	3	3	23
4	2	3	4	2	4	4	3	3	25
5	2	2	3	3	3	2	2	4	21
6	2	2	1	2	2	2	3	2	16
7	2	2	3	3	2	3	2	3	20
8	2	2	2	3	2	3	3	3	20
9	2	1	2	2	3	3	3	3	19
10	2	2	2	2	3	2	3	3	19
11	2	2	2	1	2	3	2	3	17
12	1	3	2	3	4	3	4	2	22
13	1	2	2	2	2	3	2	3	17
14	2	2	2	2	2	2	2	3	17
15	5	4	3	3	4	5	5	5	34
16	4	4	3	3	4	5	5	5	33
17	3	4	4	5	3	4	4	5	32
18	3	4	4	4	5	5	4	5	34
19	4	3	4	5	5	3	3	4	31
20	3	4	5	4	5	5	4	5	35
21	4	4	5	4	5	4	4	5	35
22	4	5	5	5	5	4	5	5	38
23	4	3	4	3	5	5	5	5	34
24	3	5	4	5	5	5	5	5	37
25	4	5	3	4	4	3	4	5	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	5	4	5	4	5	4	5	36
29	5	4	5	4	5	4	5	4	36
30	5	4	5	4	4	4	5	5	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	4	5	4	5	4	5	4	36
33	4	5	4	5	4	5	4	5	36

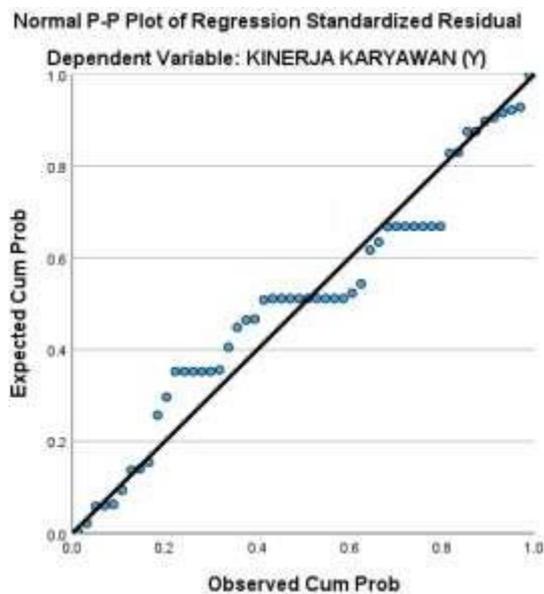
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	4	5	4	5	4	5	4	36
37	4	5	4	5	4	5	4	5	36
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	3	4	4	4	5	5	4	5	34
45	4	5	4	5	4	5	4	5	36
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	5	4	5	4	5	4	5	4	36
52	5	4	5	4	5	4	5	4	36

KINERJA KARYAWAN									JUMLAH
NO	Y.1	Y.2	Y.2	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	34
2	4	4	5	5	5	4	5	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	3	4	3	4	3	3	3	27
6	4	3	4	4	4	3	4	4	30
7	4	4	4	3	4	4	3	4	30
8	4	4	3	3	4	3	4	3	28
9	4	3	4	4	4	3	4	3	29
10	4	3	4	4	3	5	4	3	30
11	4	3	4	3	4	3	3	3	27
12	4	4	3	3	4	4	4	4	30
13	4	3	4	3	4	4	3	2	27
14	3	3	2	3	3	3	4	3	24
15	5	4	3	5	4	5	5	4	35
16	4	4	5	4	4	5	5	4	35
17	4	4	4	4	3	5	4	3	31
18	4	3	4	4	5	4	5	5	34
19	4	5	4	4	4	4	4	5	34
20	4	5	5	5	4	3	4	4	34
21	4	4	4	4	4	4	4	5	33
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	5	5	5	5	3	3	36

24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	5	5	4	4	5	4	5	36
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	4	5	4	5	4	5	4	36
29	4	5	4	5	4	5	4	5	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	4	5	4	5	4	5	4	5	36
33	5	4	5	4	5	4	5	4	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	5	4	5	4	5	4	5	36
37	5	4	5	4	5	4	5	4	36
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	4	5	4	5	4	5	4	36
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	4	5	4	5	4	5	4	5	36
52	4	5	4	5	4	5	4	5	36

Output Data SPSS V.29

1. Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas



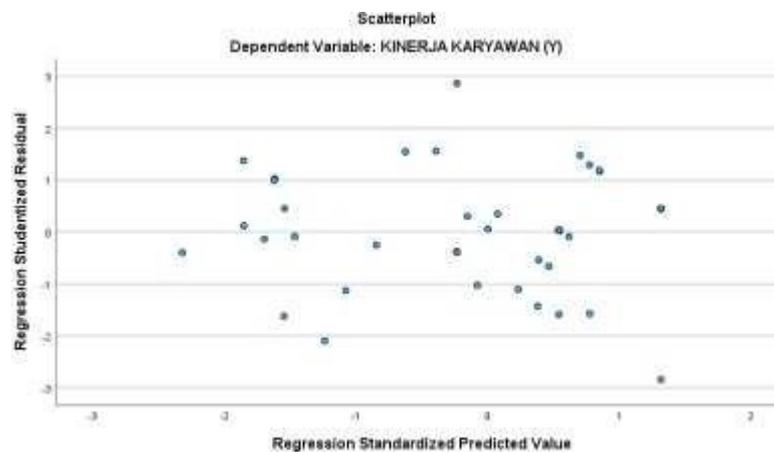
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.116	3.145		2.899	0.006		
	BEBAN KERJA (X1)	0.600	0.186	0.413	3.229	0.002	0.362	2.761
	STRES KERJA (X2)	0.295	0.079	0.476	3.725	<0.001	0.362	2.761

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.843 ^a	0.710	0.699	2.506	2.164

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.116	3.145		2.899	0.006		
	BEBAN KERJA (X1)	0.600	0.186	0.413	3.229	0.002	0.362	2.761
	STRES KERJA (X2)	0.295	0.079	0.476	3.725	<0.001	0.362	2.761

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

3. Pengujian Hipotesis

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.116	3.145		2.899	0.006		
	BEBAN KERJA (X1)	0.600	0.186	0.413	3.229	0.002	0.362	2.761
	STRES KERJA (X2)	0.295	0.079	0.476	3.725	<0.001	0.362	2.761

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754.931	2	377.465	60.083	<0.001 ^b
	Residual	307.839	49	6.282		
	Total	1062.769	51			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.843 ^a	0.710	0.699	2.506	2.164

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X2), BEBAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)