

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : TRI ALMAIDANI NINGSIH
NPM : 1705160387
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU

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 Jumat, tanggal 23 September 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : TRI ALMAIDANI NINGSIH
NPM : 1705160387
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

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

Dr. Hj. R. SABRINA, M.Si

Penguji II

ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si

Pembimbing

HANIFAH JASIN, SE., M.Si

Panitia Ujian

Ketua

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



Sekretaris

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TRI ALMAIDANI NINGSIH
N.P.M : 1705160387
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA
DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI 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 Mahasiswa : Tri Almaidani Ningsih
NPM : 1705160387
Dosen Pembimbing : Hanifah Jasin, S.E, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Stes Kerja dan Beban terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- LATAR BELAKANG MASA LAH	5/13-2022	7
Bab 2			7
Bab 3	- UJI VALIDITAS BEWU ODA		7
Bab 4	PERBAIKI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		7
Bab 5	KESIMPULAN DAN SARAN ²		7
Daftar Pustaka	DAFTAR PUSTAKA DILENGKUPI		7
Persetujuan Sidang Meja Hijau	SUDAH DIPERIKSA DAN ACC UNTUK DOPAT DILANJUTKAN	7/9-2022	7

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Hanifah Jasin, S.E, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Tri Almaidani Ningsih

NPM : 1705160387

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera
Utara

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Mei 2022
Pembuat Pernyataan



Tri Almaidani Ningsih

NB :

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

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

ABSTRAK

Tri Almaidani Ningsih
Email: trialmaidani@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan hasil uji-t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Stress Kerja terhadap terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,972 sementara t_{tabel} 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 3,972 > t_{tabel} 2,008$. Hasil uji-t diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,068 sementara t_{tabel} 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,068 > t_{tabel} 2,008$. Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja terhadap terhadap Kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai F_{hitung} (65,629) > F_{tabel} (3,19). Dengan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.728, hal ini memiliki arti bahwa 72,8% variabel terhadap Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Stress Kerja, Beban Kerja, sedangkan sisanya sebesar 27.2% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE YOUTH AND SPORTS
OFFICE OF NORTH SUMATRA PROVINCE**

ABSTRACT

Tri Almaidani Ningsih
Email: trialmaidani@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan hasil uji-t menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Stress Kerja terhadap terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,972 sementara t_{tabel} 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 3,972 > t_{tabel} 2,008$. Hasil uji-t diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,068 sementara $t_{tabel} 2,008$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,068 > t_{tabel} 2,008$. Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja terhadap terhadap Kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (65,629) > F_{tabel} (3,19)$. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.728, hal ini memiliki arti bahwa 72,8% variabel terhadap Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Stress Kerja, Beban Kerja, sedangkan sisanya sebesar 27.2% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti.

Keywords: Work Stress, Workload, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala Puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa terucapkan Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penulis dapat menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan selesainya skripsi ini dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA”**

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, baik secara moral maupun material. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang teristimewa dan yang utama serta paling tercinta dan tersayang kepada orang tua penulis yaitu **Ayahanda Suradi** dan **Ibunda Tugiyem** yang telah mendukung dan membantu penulis baik dari segi moral maupun material. Yang selalu mendukung, memotivasi serta memberikan doa restu kepada penulis untuk maju mencapai cita-cita penulis. Mereka adalah sumber inspirasi dan motivasi penulis dalam melangkah kedepan untuk pribadi yang jauh lebih baik. Karena dengan doa restu dan tetesan keringat mu wahai orang tua penulis bisa mencapai cita-cita penulis hari ini telah kudapati apa yang penulis impikan yang telah penulis tempuh

dengan cucuran keringat, keyakinan dan kesabaran, engkau telah mengantarku ke hari depan. Dalam penyelesaian pendidikan penulis sampai akhir penulisan skripsi ini kumohon ya Allah semoga mereka selalu dalam lindungan-Mu Aamiin...

Serta penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **H. Januri, SE., M.M.,M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr Hasrudy Tanjung, SE, M.Si.** selaku Wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Jasman S Hasibuan, SE, M.Si.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu **Hanifah Jasin, SE, M.Si.** selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, motivasi dan waktu selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Dosen dan seluruh staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
9. Seluruh pegawai staf biro yang telah banyak membantu dalam semua urusan

penulis mulai dari perkuliahan sampai akhir pengerjaan skripsi penulis.

10. Para pegawai Dinas Pemuda dan olahraga provinsi sumatera yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan riset.
11. Kepada abang kandung penulis **Selamet Alamsyah** dan **Nur Rahmad Sahputra** yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama proses penyelesaian skripsi.
12. Keponakan penulis yang selalu menghibur penulis selama penyusunan skripsi, **Nur Mirza Alamsyah** , **Nur Adzkiyah Alamsyah** , **Real Adipati An-nur** dan **Respati Aizqo An-nur**

Akhirnya kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu secara langsung maupun tidak langsung yang memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT serta tidak lupa penulis memohon maaf atas kekurangan dan kesalahan yang selama penulis duduk di perkuliahan sampai akhirnya penyelesaian skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi untuk kedepannya Aamiin.

Medan, September 2022

Tri Almaidani Ningsih

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.1.3 Jenis – jenis penilaian Kinerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja	12
2.1.1.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	13
2.1.2 Stres Kerja.....	17
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	17
2.1.2.2 Indikator Stres Kerja	18
2.1.2.3 Penyebab Stres kerja	20
2.1.3 Beban Kerja	21
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	21
2.1.3.2. Indikator Beban Kerja.....	22
2.1.3.3 Faktor – fator yang mempengaruhi Beban Kerja	24
2.2. Kerangka Berpikir Konseptual	27
2.2.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	28
2.2.3. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	
2.3. Hipotesis	31

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Jenis Penelitian	33
3.2. Defenisi Operasional	34
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.5. Teknik Pengumpulan Data	35
3.6. Teknik Analisis Data	39
 BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 45
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	46
4.1.2 Karakteristik Responden	46
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	57
4.2 Pembahasan	64
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	64
4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	64
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kinerja	65
 BAB 5 PENUTUP	 71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	72
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	73
 DAFTAR PUSTAKA.....	 74
 LAMPIRAN.....	 78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	24
Gambar 2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	25
Gambar 2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar 3.7 Kriteria Pengujian Uji t	37
Gambar 3.8 Kriteria Pengujian Uji F	38

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	28
Tabel 3.2 Indikator Stres Kerja (X_1)	29
Tabel 3.3 Indikator Beban Kerja (X_2)	29
Tabel 3.4 Strata Pengambilan Sampel.....	30
Tabel 3.5 Skala likert	31
Tabel 3.6 Hasil Uji validitas stress kerja (X_1)	33
Tabel 3.7 hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X_2)	33
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y).....	34
Tabel 3.9 Hasil Uji validitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y.....	35
Tabel 4.1 skala likert.....	41
Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	42
Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan usia	43
Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	44
Tabel 4.6 skor angket untuk stress kerja (X_1)	44
Tabel 4.7 skor angket untuk beban kerja (X_2)	47
Tabel 4.8 skor angket untuk kinerja (Y)	50
Tabel 4.9 uji multikolinieritas 58	58
Tabel 4.10 regresi linear berganda	59
Tabel 4.11 Uji t	58
Tabel 4.12 Uji F	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat hidup

Lampiran 2. Kuesioner (Angket)

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas

Lampiran 5. Descriptive

Lampiran 6. Uji Normalitas

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu lembaga tergantung pada kemampuan untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat terpenting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai factor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Institute membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang professional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan.

Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja suatu lembaga. Mewujudkan sumberdaya manusia yang professional bagi sebuah badan kadang – kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Kinerja merupakan hal yang penting bagi institute serta dari pihak karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah tempat sangat di perlukan karena dengan peningkatan kinerja tersebut tujuan yang di inginkan oleh perusahaan dapat dinyatakan dengan baik. Untuk mencapai kinerja yang baik personil yang melaksanakan pekerjaan berkualitas dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kinerja dapat di artikan sebagai apa yang di kerjakan atau tidak di kerjakan atau tidak di kerjakan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok nya. “(Nawawi, 2015) ”

Dinas Pemuda Dan Olahraga yang merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pengelolaan keolahragaan nasional. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja dilingkungan pemerintahan dan merupakan pegawai pemerintah, di lingkungan kementerian maupun di pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten kota. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan abdi Negara yang menjalankan roda pemerintahan. Berdirinya Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) sejak tahun 1999 adalah dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan Pemuda dan Olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan Sumatera Utara secara menyeluruh dan merata, maka dibentuklah Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) berdasarkan pasal 49 ayat 1 undang – undang No 5 tahun 1974 dengan peraturan Daerah no 14 tahun 1997.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja,. “ stress kerja dapat di tinjau dari bebrapa sudut yaitu : pertama, stress kerja merupakan hasil dari factor organisasi. Kedua stress terjadi factor workload dan juga factor kemampuan melakukan tugas. Ketiga akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Keempat factor tanggung jawab kerja. Terakhir tantangan yang muncul dari tugas.” (wijono, 2012).

Stres dapat terjadi pada setiap individu pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Karyawan akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu

menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, dan gelisah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun.

Selain stres faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Beban Kerja, Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Karyawan yang memiliki beban kerja dengan adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih yang diberikan oleh pimpinan dengan waktu yang sangat terbatas sehingga karyawan cenderung menunda pekerjaan tersebut. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu berat akan menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. “ penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja dan mengakibatkan stress kerja.” (Adhani, 2013).

Jadi , kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat di perlukan karena dengan peningkatan kinerja tersebut tujuan yang di inginkan oleh perusahaan dapat dinyatakan dengan baik. Untuk mencapai kinerja yang baik tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, dalam pencapaian

kinerja yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai.

Berdasarkan hasil riset awal pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja pegawai dinilai belum sesuai dengan yang di harapkan dan kurang maksimal, hal ini dapat di lihat dari pegawai yang kurang semangat dalam bekerja dan belum dapat mengerjakan tugas dengan baik yang di bebani oleh nya.

Kemudian, dapat di peroleh beberapa masalah lain yang terlihat seperti permasalahan pada stress kerja yaitu adanya desakan dari atasan dan tidak tercapainya target kerja pegawai yang telah di tentukan instansi.

Permasalahan lain yang muncul yaitu pada beban kerja yakni, ketika adanya pegawai yang cuti maka rekan kerja yang harus mengback-up pekerjaan. Yang dari surat masuk sampai surat keluar, sehingga pekerjaan menumpuk dan beban kerja yang mereka alami akan bertambah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Dan olahraga Provinsi Sumatera Utara**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada di Dinas pemuda dan Olahraga provinsi Sumatera utara yaitu :

1. Kinerja pegawai dianggap masih belum sesuai dengan harapkan , hal ini dapat dilihat dari keterlambatan didalam penyelesaian pekerjaan sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan.
2. Tidak tercapainya target yang diberikan sehingga memicu stres kerja pegawai.
3. Beban kerja yang terlalu berlebihan terlihat dari adanya penumpukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada stres kerja, beban kerja dan kinerja pegawai tetap Dinas pemuda dan olahraga pemprov sumut.

1.4 Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemuda dan olahraga pemrov sumut ?
- b. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemuda dan olahraga pemrov sumut?
- c. Apakah ada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemuda dan olahraga pemrov sumut?

1.5 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga pemrov Sumut.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga pemrov Sumut.
- c. Mengetahui dan menganalisis stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga pemrov Sumut.

1.6 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1) Bagi penulis

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

2) Bagi perusahaan

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

3) Bagi peneliti selanjutnya

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

b. Manfaat Praktis

1) Bagi penulis

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

2) Bagi perusahaan

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

3) Bagi peneliti selanjutnya

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

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian kinerja

Didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan di hadapkan pada hal – hal baru yang mungkin tidak akan diduga sebelumnya sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seorang dapat dilihat dari kinerjanya. Setiap individu yang diberi tugas atas kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak terdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. (Jufrizen, 2018) .

Kinerja merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. (Julita, J., & Arianty, 2018).

Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus menerus dalam kemitraan pegawai dengan atasan langsung (Wibowo, 2019).

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2014).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Mangkunegara, 2016a).

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

Berdasarkan pendapat beberapa diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai/karyawan dalam periode ataupun waktu yang ditentukan .dan ketentuan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sudaryono, 2016) ialah faktor intern dan ektern.

1. Faktor intern :

- a) Kecerdasan
- b) Keterampilan
- c) kestabilan emosi
- d) motivasi
- e) persepsi peran
- f) kondisi keluarga

- g) kondisi fisik seseorang
- h) karakteristik kelompok pekerja

2. Faktor Ektern :

- a) peraturan ketenaga kerjaan
- b) keinginan pelanggan
- c) pesaing
- d) nilai-nilai sosial
- e) serikat buruh
- f) kondisi ekonomi
- g) perubahan lokasi kerja
- h) kondisi pasar

Sedangkan menurut (Muis et al., 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan, yaitu secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan

organisasi (tujuan kerja).

2.1.1.3 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

(Zainal, 2014) mengatakan ada beberapa jenis dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Penilaian hanya oleh atasan yaitu Cepat dan langsung dan dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai yaitu objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri, individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya: atasan langsung yang membuat keputusan akhir yaitu penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas yaitu memperluas pertimbangan yang ekstrim memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen sumber daya manusia (SDM) yang bertindak sebagai peninjau yang independen yaitu

membawa suatu pikiran yang tetap kedalam satu penilaian lintas sector yang besar.

6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat yaitu mungkin terlalu subjektif mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Kasmir, 2016) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketetapan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

Menurut Hersey dalam (Wibowo, 2014) indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat

dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

2.1.1.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan. Manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan pegawai dan system yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, baik terhadap system yang digunakan maupun di pegawai itu sendiri.
- 2) Keputusan penempatan
Bagi pegawai yang kinerjanya kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3) Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja pegawai agar menjadi yang lebih baik.

5) Penyesuaian kompensasi

Arti hasil kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Pegawai yang berkinerja baik tentu kompensasinya akan meningkat yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula bagi mereka yang berkinerja naik akan memperoleh tambahan kompensasi, bahkan tidak mungkin kompensasinya dikurangi karena tidak dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

6) Inventori kompensasi pegawai

Perusahaan memiliki simpanan data pegawai. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh pegawai. Hal ini penting karena data dan informasi tentang

kinerja pegawai ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karir, mutasi atau rotasi pegawai. Juga dapat digunakan untuk melakukan pelatihan terhadap pegawai tertentu.

7) Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan system kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh pegawai. Artinya bagi mereka yang dimiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atas jeri payahnya meningkatkan kinerja.

8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Pengetahuan komunikasi yang harus diketahui harus dilakukan untuk seluruh pegawai. Artinya setiap pegawai memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu, tugas atasannya untuk tiap bawahannya.

9) Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Pegawai tidak dapat bekerja dengan seandainya akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

10) Menerapkan sanksi

Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja yang telah diterima pegawai. (Kasmir, 2016).

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

- 2) Perbaiki kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- 6) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- 7) Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 8) Ketidakkuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan didalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait

dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain. (Rivai, 2014).

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Secara singkat, dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat timbul 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 yang 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. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian pengembangan karir menurut para ahli, diantaranya :

“Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.” (Mangkunegara, 2016). Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres.

“Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres

bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negative.” (Sunyoto, 2015).

Stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.” (Wijono, 2018). “stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.” (Fahmi, 2016). “stres kerja yaitu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan tuntutan seseorang.” (Nasution, 2017a)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi karena adanya perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, selain itu lingkungan kerja yang kurang baik juga dapat mempengaruhi stress kerja dan waktu kerja yang berlebihan.

2.1.2.2 Indikator Stres Kerja

Indikator atau Instrumen penelitian untuk stres kerja menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh (Iresa, 2015) yaitu:

- 1) Kebingungan peran
- 2) Konflik peran
- 3) Ketersediaan waktu

- 4) Kelebihan beban kerja
- 5) Pengembangan karir
- 6) Tanggung jawab

Menurut Robbins dalam (Sulistiyani, Widianana, & Sutopo, 2017)

indikator yang digunakan untuk stress kerja ialah :

1. Beban kerja.

Beban Pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

2. Sikap Pimpinan

perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

3. Peralatan Kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll

4. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja

5. Suatu pekerjaan dan karir

Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan

2.1.2.3 Penyebab Stres Kerja

Berikut ini adalah penyebab Stres kerja menurut (Sunyoto, 2014) yaitu sebagai berikut:

1) Penyebab Fisik

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. Penggeseran kerja yang terus menerus juga dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama sudah terbiasa dengan kebiasaan- kebiasaan lama. Selain itu jetlag juga dapat menyebabkan stres, jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Terakhir suhu dan kelembapan. Suhu dan kelembapan dapat menyebabkan stres kerja. Bagaimana tidak, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

2) 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 kerjanya mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

3) Sifat Pekerjaan

Situasi baru dan asing dalam suatu pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga menimbulkan stres. Ancaman pribadi yang terlalu ketat menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. Ambiguitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Umpan balik, standar kerja 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.

4) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

5) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.1.3 Beban Kerja

3.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. “beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*) tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*).” (Suwatno, 2011). “beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis

dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.”

Beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional. Tujuan pengubahan ini agar pegawai mempunyai penghayatan bahwa telah terjadi kesesuaian antara tuntutan dan kemampuan. Beban kerja yang dirasakan seorang pegawai dapat merupakan sumber stres. Sumber stres itu sendiri merupakan faktor penekan menghasilkan kondisi-kondisi yang menuntut manusia memberikan energi atau perhatian yang lebih. Faktor penekan adalah beban yang dirasakan pegawai atas pekerjaannya yang dirasakan oleh pekerja.(Suwatno, 2011).

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

2.1.3.2 Indikator Beban Kerja

(Koesomowidjojo, 2017) mengatakan beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain :

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang

berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

5) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari. Pada awalnya tidak masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis jauh lebih berat dari pada perusahaan konveksi yang mempekerjakan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata karyawan pada umumnya.

6) Target yang harus di capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin

besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

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

1) Beban waktu (time load)

menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan monitoring tugas.

2) Beban usaha mental (mental effort load)

yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3) Beban tekanan psikologis (psychologis stres load)

yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

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

Menurut (Tarwaka, 2015) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

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

- a) Tugas-tugas (*task*) yang dilakukan dengan baik yang bersifat

fisik seperti : stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas- tugas yang bersifat mental seperti : kompleksitas pekerjaan, atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan.

- b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, pelimpahan tugas, tanggung jawab dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai berikut:

- a) Faktor somatis yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan.
- b) Faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan keinginan dankepuasan.

Suwatno & Priansa, 2018) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu :

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan pekerja itu sendiri.

Kondisi- kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi: rancangan ruang kerja yaitu kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan beban kerja pegawai. Rancangan pekerjaan yaitu peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Kondisi lingkungan kerja yaitu penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan psikis di tempat kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Faktor lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi: pekerjaan yang berlebihan ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan. Pekerjaan yang berlebihan belum tentu menimbulkan stres, sehingga pekerja belum tentu pula merasa kurang aman dalam menghadapi pekerjaannya. Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti ketidakstabilan

suasana politik, kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurang pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai karena beban kerja yang tinggi dan akhirnya menimbulkan ketidakpuasan.

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

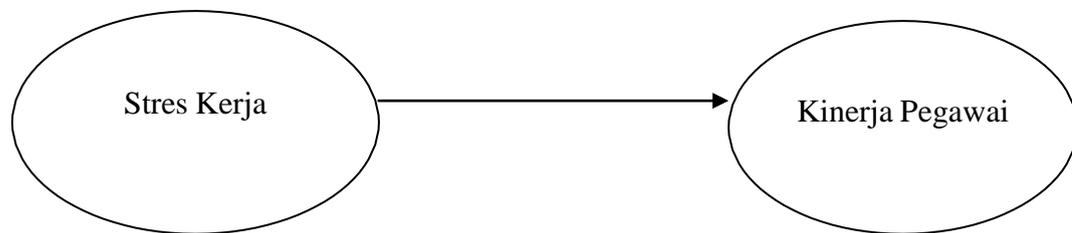
Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berfikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangkakonseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan landasan teori maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Siregar, 2018) (Jalil, 2020), (Lukito & Alriani, 2018), (Handayani, Susi & Daulay, 2021), (Siswadi et al., 2021), (Farisi, S., & Pane, 2020), (Nasution, 2017), (Jurfrizen, J., Siswadi, Y., Radiman, R., & Tupti, 2021), (Prayogi, M. A., Siregar, 2018) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada paradigmapenelitian berikut ini :



Gambar 2.1

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai sering kali 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 sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan dapat melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian terhadap pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap perasaan yang dilakukan. Seseorang

yang meyakini tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luturlean, S. B., & Arfani, 2018), (Astuti & Lesmana, 2018), yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.2

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

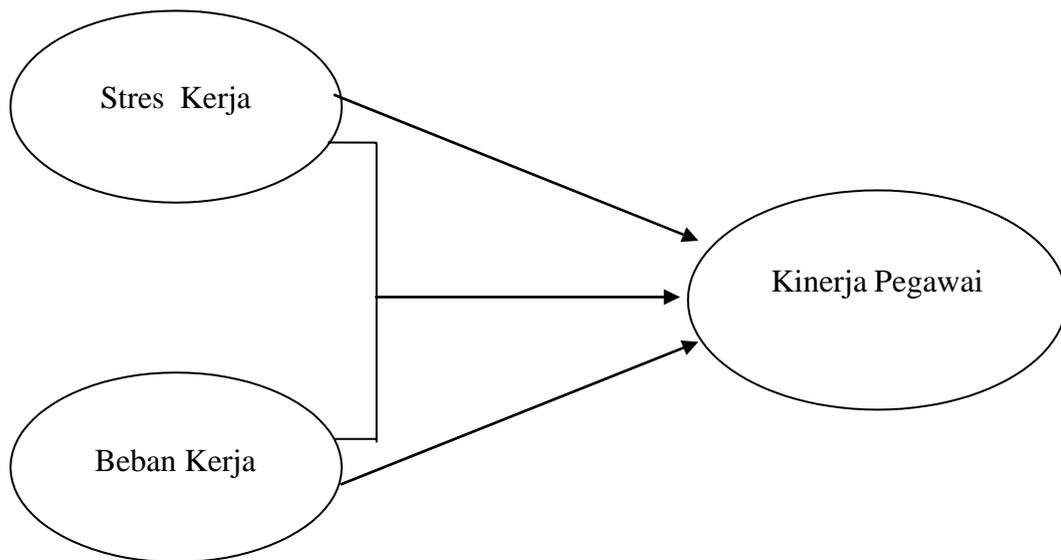
Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi kinerja menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja.

Stres kerja dapat disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan kurang baik. Oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan pegawai lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami pegawai tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun yang pada akhirnya menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Selain stress faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu beban kerja. Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja namun beban yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja. Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah pegawai berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arfani & Luturlean, 2018), (Nasution, A. E., & Lesmana, 2018), (Jufrizen Jufrizen, 2017), (Jufrijen, J., Pasaribu, F., & Suhanta, 2022), (Tanjung, H., & Rosmaini, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Lesamana & Putri, 2018), (Handayani, Susi & Daulay, 2021), (Julita, J., & Arianty, 2018) yang menyatakan stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.3

**Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai**

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dapat dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis dan perhitungan angka – angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih (sugiono, 2008). Instrumen pengumpulan data yang di gunakan angket, wawancara dan lainnya.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Tujuan
2.	Standar
3.	Umpan balik
4.	Alat atau sarana
5.	Kompetensi
6.	Motif
7.	Peluang

Sumber : Hersey dalam (Wibowo, 2014)

2. Stres Kerja (X_1)

Setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Stres merupakan respon atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam menanggapi perubahan yang ada disekitarnya. Indikator Stres Kerja yaitu :

Tabel 3.2 Indikator Stres Kerja (X_1)

No	Indikator
1	Beban Kerja
2	Sikap Pimpinan
3	Peralatan Kerja
4	Kondisi Lingkungan Kerja
5	Suatu Pekerjaan dan Karir

Sumber : (Sulistiyani, T., & dan Rosidah, 2009)

3. Beban Kerja (X_2)

Beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator Beban Kerja yaitu:

Tabel 3.3 Indikator Beban Kerja (X_2)

No	Indikator
1	Kondisi pekerjaan
2	Penggunaan waktu kerja
3	Target yang harus dicapai

Sumber : (Koesomowidjojo, 2017)

3.3 Waktu dan Tempat penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga yang beralamat di Jl. Wiliem Iskandar No.9 Medan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan Januari 2022 sampai dengan Juni 2022.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” (Sugiyono, 2016). Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Keterangan :

- 1 = Konstanta
- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus diatas maka didapatkan sampel dari penelitian ini berjumlah 52 orang pegawai tetap di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.4
Strata Pengambilan Sampel

No.	UNIT KERJA	POPULASI	SAMPEL
1.	Sekretariat	27	13
2.	Bidang Layanan Kepemudaan	14	7
3.	Bidang Pembudayaan	21	10
4.	Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga	14	7
5.	Bidang Sarana Prasarana Kemitraan	11	5
6.	UPT Pengelolaan Kawasan Psat Olahraga	7	3
7.	UPT Kebutuhan Olahraga	13	7
Total		107	52

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuisisioner (Angket)

Kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.” (Arikunto, 2014). Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*.

Tabel 3.5
Skala likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangatsetuju	5
- Setuju	4
- Ragu-ragu	3
- Tidaksetuju	2
- Sangattidaksetuju	1

sumber : (Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2014)

2. Interview (Wawancara)

Yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. “Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.” (Sugiyono, 2016).

Dalam melakukan observasi penulis mewawancarai kepala bidang bagian operasional.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

- a) Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui sejauh mana ketetapan suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut

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

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

n = jumlah sampel

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

r_{xy} = item instrumen variabel dengan totalnya

x = jumlah butir pertanyaan

y = skor total pertanyaan Kriteria pengujiannya:

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid

adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Imam Ghozali, 2019), uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2 tailed) ≤ 0.05 , maka butir instrumen valid, jika nilai sig (2 tailed) > 0.05 maka butir instrumen tidak valid.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,678	0,256	Valid
2.	0,721	0,256	Valid
3.	0,465	0,256	Valid
4.	0,437	0,256	Valid
5.	0,370	0,256	Valid
6.	0,571	0,256	Valid
7.	0,708	0,256	Valid
8.	0,456	0,256	Valid
9.	0,672	0,256	Valid
10.	0,708	0,256	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel stress kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja Kerja (X_2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,606	0,256	Valid
2.	0,429	0,256	Valid
3.	0,481	0,256	Valid
4.	0,439	0,256	Valid
5.	0,731	0,256	Valid
6.	0,426	0,256	Valid
7.	0,676	0,256	Valid
8.	0,488	0,256	Valid
9.	0,596	0,256	Valid
10.	0,618	0,256	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel beban kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,535	0,256	Valid
2.	0,419	0,256	Valid
3.	0,320	0,256	Valid
4.	0,597	0,256	Valid
5.	0,384	0,256	Valid
6.	0,706	0,256	Valid
7.	0,420	0,256	Valid
8.	0,449	0,256	Valid
9.	0,531	0,256	Valid
10.	0,706	0,256	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

a. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut (Ghozali, 2019) dikatakan *reliable* bila hasil $Alpha > 0.6$, dengan rumus *Aplha* sebagai berikut :

Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $Alpha \geq 0,6$ maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $Alpha \leq 0,6$ maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,6$). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah

menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Stres Kerja (X ₁)	0,739	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,734	Reliabel
Kinerja (Y)	0,719	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus - rumus sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2016) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y	= Kinerja
α	= Konstanta
b_1, b_2	= Koefisien regresi
X1	= Stres Kerja
X2	= Beban Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear berganda agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear berganda terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Penggunaan uji model asumsi klasik yang digunakan antara lain :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel X_1 , X_2 dan variabel Y memiliki distribusi normal. Menurut (Ghozali, 2016) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smimov.

b. Uji Multikolinieritas

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

variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut (Ghozali, 2016) multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai VIF, bila angka VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau homoskedastisitas. (Ghozali, 2016).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

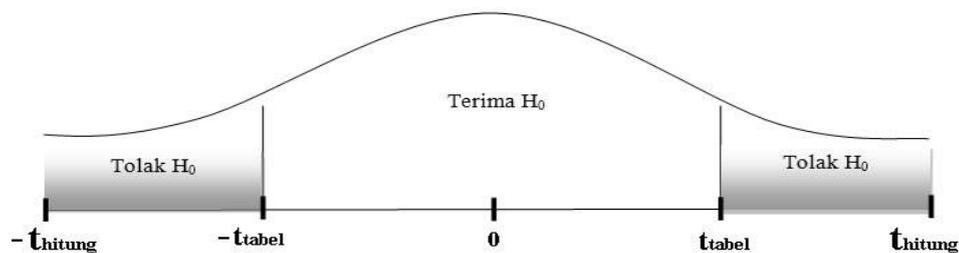
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank



Gambar 3.7 Kriteria Pengujian Uji t

1. Bentuk Pengujian
 - a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
 - b. $H_1 : b_1 \neq b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2. Kriteria pengambilan keputusan
 - a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. H_a diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel

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

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

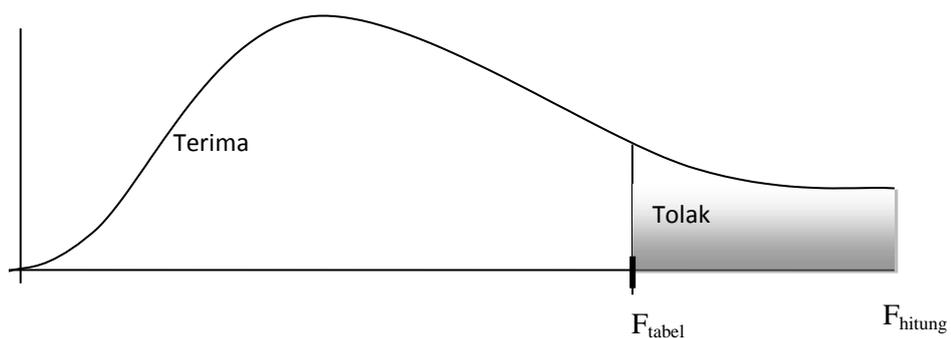
(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah sampel



Gambar 3.8
Kriteria Pengujian Uji F

1. Bentuk Pengujian

- a. $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. $H_1: b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

c. Koefisien Determinasi (D)

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

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

Dimana:

d = Koefisien determinasi

r = koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

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 10 item pernyataan untuk variabel X_1 (Stress Kerja), 10 item pernyataan untuk variabel X_2 (Beban Kerja), dan 10 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja) dengan menyebarkan angket sesuai dengan sampel 52 responden yang akan diolah nantinya dengan menggunakan skala *Likert Sumated Rating* agar mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

Tabel 4.1.
Skala Likert

OPSI	NILAI
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dari ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel stress kerja, beban kerja dan variabel terikat kinerja.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai yang berdinastasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara sebanyak 52 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia dan pekerjaan. Dari kuesioner yang disebarluaskan diperoleh pegawai sebagai berikut :

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	78,8%
2	Perempuan	11	21,2%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2022 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 41 orang (78,8%) dan perempuan sebanyak 11 orang (21,2%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	6	11,5%
2	31-40 tahun	19	36,5%
3	41-50 tahun	20	38,5%
4	>50 tahun	7	13,5%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2022 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari data diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 20-30 tahun sebanyak 6 orang (11,5%), yang memiliki usia antara 31-40 tahun sebanyak 19 orang (36,5%), yang memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang (38,5%). Dan yang memiliki usia > 50 sebanyak 7 orang (13,5%) Dari karakteristik usia maka data responden didominasi oleh usia 41-50 sebanyak 38,5% .

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	2	3,9%
2	Diploma	6	11,5%
3	S1	28	53,8%
4	S2	16	30,8%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2022 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari data diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu berpendidikan SLTA sebanyak 2 orang (3,9%), yang berpendidikan Diploma sebanyak 6 orang (11,5%), yang berpendidikan S1 sebanyak 28 orang (53,8%). Dan yang berpendidikan S2 sebanyak 16 orang (30,8%) Dari karakteristik pendidikan maka data responden berpendidikan S1 sebanyak 53,8% .

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan lama Bekerja

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-3 Tahun	7	13.5%
2	4-6 Tahun	12	23.1%
3	7-10 Tahun	14	26.9%
4	> 10 Tahun	19	36.5%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data Primer Tahun 2022 (data diolah penulis melalui kuesioner)

Dari data diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 7 orang (13,5%), yang bekerja antara 4-6 tahun sebanyak 12 orang (23,1%), yang bekerja 7-10 tahun sebanyak 14 orang (26,9%). Dan yang bekerja > 10 tahun sebanyak 19 orang (36,5%) Dari karakteristik lama bekerja maka data responden didominasi oleh > 10 tahun sebanyak 36,5% .

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Stress Kerja (X1)

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Stress Kerja (X1)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	46,2	25	48,1	1	1,9	2	3,8	0	0	52	100%
2	22	42,3	28	53,8	2	3,8	0	0	0	0	52	100%
3	27	51,9	22	42,3	3	5,8	0	0	0	0	52	100%
4	25	48,1	25	48,1	2	3,8	0	0	0	0	52	100%
5	27	51,9	23	44,2	1	1,9	1	1,9	0	0	52	100%
6	26	50,0	22	42,3	3	5,8	1	1,9	0	0	52	100%
7	21	40,4	29	55,8	2	3,8	0	0	0	0	52	100%
8	27	51,9	22	42,3	3	5,8	0	0	0	0	52	100%
9	26	50,0	23	44,2	1	1,9	2	3,8	0	0	52	100%
10	21	40,4	29	55,8	2	3,8	0	0	0	0	52	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 25 orang sebesar 48,1%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (46,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,9%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (3,8%).
- 2) Jawaban responden tentang Tuntutan pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan standart operasional perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 53,8%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (42,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,8%).
- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang sebesar 51,9%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (42,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%).
- 4) Jawaban responden tentang Pegawai mampu mengikuti berbagai aturan-aturan ataupun keputusan yang dibuat oleh pimpinan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang sebesar 48,1%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (48,1%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,8%).

- 5) Jawaban responden tentang Peralatan yang disediakan oleh perusahaan mampu membantu menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang sebesar 51,9%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (44,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,9%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,9%).
- 6) Jawaban responden tentang Pegawai diberikan hak penuh dan tanggung jawab atas peralatan kerja yang diberikan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 26 orang sebesar 50%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (42,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,9%).
- 7) Jawaban responden tentang Kondisi keadaan disekitar tempat kerja nyaman dan kondusif, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang sebesar 55,8%. yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (40,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,8%),
- 8) Jawaban responden tentang Adanya rasa saling mempercayai antara pegawai dengan rekan kerja maupun dengan atasan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang sebesar 51,9%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (42,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%),

9) Jawaban responden tentang Seluruh pegawai diberikan kesempatan mengembangkan karir dalam bekerja di perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang sebesar 50%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (44,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,9%) dan yang menjawab rtidak setuju sebanyak 2 orang (3,8%).

10) Jawaban responden tentang Pegawai mengetahui dan memahami peran dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan, sebagian besar menjawab sertuju sebanyak 29 orang sebesar 55,8%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (40,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,8%).

Berdasarkan hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap Stress Kerja, artinya bebam kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan dan karir telah sesuai yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan pegawai.

b. Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4.7.
Skor Angket Untuk Beban Kerja (X2)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	38,5	29	55,8	3	5,8	0	0	0	0	52	100%
2	25	48,1	24	46,2	1	1,9	2	3,8	0	0	52	100%
3	21	40,4	28	53,8	3	5,8	0	0	0	0	52	100%
4	27	51,9	22	42,3	3	5,8	0	0	0	0	52	100%
5	24	46,2	25	48,1	2	3,8	1	1,9	0	0	52	100%
6	25	48,1	25	48,1	1	1,9	1	1,9	0	0	52	100%

7	26	50,0	20	38,5	3	5,8	3	5,8	0	0	52	100%
8	21	40,4	29	55,8	2	3,8	0	0	0	0	52	100%
9	26	50,0	22	42,3	3	5,8	1	1,9	0	0	52	100%
10	24	46,2	26	50,0	2	3,8	0	0	0	0	52	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2022

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pegawai diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera di selesaikan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 55,8%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (38,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%),
- 2) Jawaban responden tentang Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang sebesar 48,1%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (348,1%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,9%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (3,8%).
- 3) Jawaban responden tentang Pegawai menerima pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 53,8%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (40,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%),
- 4) Jawaban responden tentang Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat kinerja pegawai, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 51,9%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (51,9%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%),
- 5) Jawaban responden tentang Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, sebagian besar menjawab sangat setuju

sebanyak 25 orang sebesar 48,1%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (42,6%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,9%).

- 6) Jawaban responden tentang Waktu jam kerja selalu digunakan pegawai semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang sebesar 50%, yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (50%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,9%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,9%).¹
- 7) Jawaban responden tentang Pegawai sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja agar lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 26 orang sebesar 50%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (38,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%) dan yang menjawab tidaksetuju sebanyak 3 orang (5,8%).
- 8) Jawaban responden tentang Pegawai diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 55,8%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (40,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,8%),
- 9) Jawaban responden tentang Target kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang diduduki pegawai, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang sebesar 50%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (42,3,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,9%).
- 10) Jawaban responden tentang Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang

sebesar 50%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (46,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,8%).

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap Beban Kerja yang dilakukan pegawai bahwa pegawai telah mengetahui kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Kinerja (Y)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	50,0	23	44,2	3	5,8	0	0	0	0	52	100%
2	22	42,3	28	53,8	2	3,8	0	0	0	0	52	100%
3	27	51,9	22	42,3	3	5,8	0	0	0	0	52	100%
4	25	48,1	25	48,1	2	3,8	0	0	0	0	52	100%
5	26	50,0	24	46,2	1	1,9	1	1,9	0	0	52	100%
6	27	51,9	21	40,4	3	5,8	1	1,9	0	0	52	100%
7	20	38,5	30	57,7	2	3,8	0	0	0	0	52	100%
8	25	48,1	24	46,2	1	1,9	2	3,8	0	0	52	100%
9	27	51,9	22	42,3	3	5,8	0	0	0	0	52	100%
10	27	51,9	21	40,4	3	5,8	1	1,9	0	0	52	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2022

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Rata-rata jawaban responden tentang Tugas yang diberikan kepada pegawai dapat selesaikan dengan cepat dan tanpa ada kendala, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 50%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (44,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%).

- 2) Rata-rata jawaban responden tentang Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang sebesar 53,8%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (42,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,8%).
- 3) Rata-rata jawaban responden tentang Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang sebesar 51,9%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (42,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%)..
- 4) Rata-rata jawaban responden tentang Pegawai diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 25 orang sebesar 48,1%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (48,1%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,8%).
- 5) Rata-rata jawaban responden tentang Pegawai berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah di rencanakan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 26 orang sebesar 50%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (46,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,9%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,9%).
- 6) Rata-rata jawaban responden tentang Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang sebesar 51,9%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (40,4%), yang

menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,9%).

- 7) Rata-rata jawaban responden tentang Pegawai selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), sebagian besar menjawab setuju sebanyak 30 orang sebesar 57,7%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (38,5%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (3,8%).
- 8) Rata-rata jawaban responden tentang Pegawai berperilaku sopan dan jujur kepada pimpinan maupun rekan kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 25 orang sebesar 48,1%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (46,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (1,9%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (3,8%).
- 9) Rata-rata jawaban responden tentang Pegawai menerima masukan/saran yang diberikan pimpinan maupun rekan kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 51,9%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (42,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%).
- 10) Rata-rata jawaban responden tentang Pegawai selalu bersedia membantu rekan kerja ketika mengalami masalah dalam pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 51,9%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (40,4%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (5,8%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1,9%).

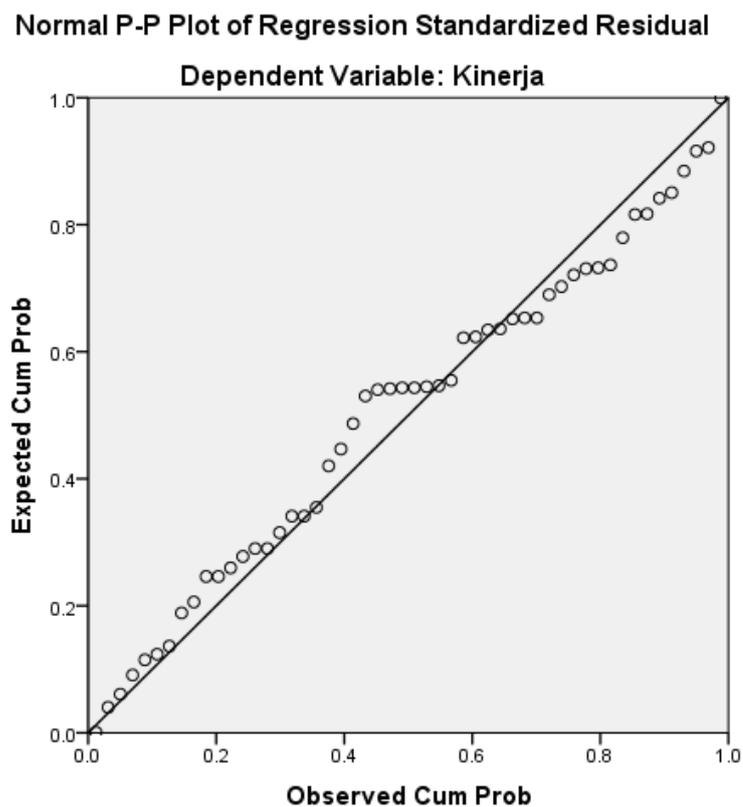
Dari hasil angket di atas memperlihatkan bahwa pegawai selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja dan mau berubah, pegawai sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan, berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sesuai tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan saya sudah sesuai dengan harapan instansi.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dari independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat/tinggi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen karena kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka <10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinieritas jika nilai VIF diantara variabel independen >10 .

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

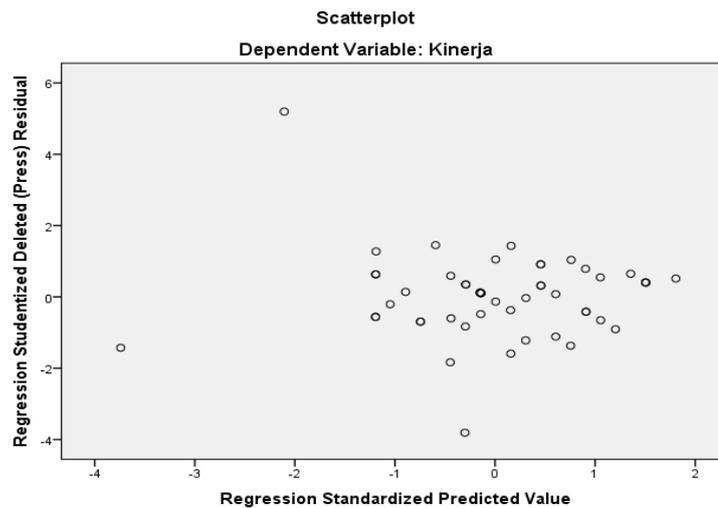
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stress Kerja	.432	2.315
Beban Kerja	.432	2.315

a. Dependent Variable: Kinerja

Ketiga variabel independen yaitu X1, X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisias

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet dibagian titik-titik tertentu serta tersebar dibagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

5 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Table 4.10
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,
	B	Std, Error	Beta		
1 (Constant)	8.095	3.162		2.560	.014
Stress Kerja	.407	.103	.450	3.972	.000
Beban Kerja	.414	.102	.461	4.068	.000

a, dependent variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel uji regresi linier berganda diatas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8,095 + 0,407X_1 + 0,414 X_2$$

Keterangan.

Y = Kinerja

X₁ = Stress Kerja

X₂ = Beban Kerja

Interpretas model :

- Konstanta (a) = 8,095, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka Kinerja (Y) akan sebesar 8,095
- Variablel X₁ sebesar 0,407 menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). dengan kata lain, jika variabel Stress Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,407.
- Variablel X₂ sebesar 0,414 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). dengan

kata lain, jika variabel Beban Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,414.

6 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 20). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Table 4.11
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.095	3.162		2.560	.014
Stress Kerja	.407	.103	.450	3.972	.000
Beban Kerja	.414	.102	.461	4.068	.000

a, dependent variable: Kinerja

Sumber: data diolah SPSS (2022)

$$t_{\text{tabel}} = 2,008$$

Kriteria pengujiannya:

- Ho ditolak apabila $2,008 \geq t_{\text{hitung}}$ dan $t_{\text{hitung}} \leq 2,008$
- Ho diterima apabila $t_{\text{hitung}} > 2,008$ dan $t_{\text{hitung}} < 2,008$

1) Pengaruh Stress Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,972 sementara t_{tabel} 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau t_{hitung}

$3,972 > t_{\text{tabel}} 2,008$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Stress Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

2) Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (y)

Dari tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,068 sementara $t_{\text{tabel}} 2,008$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{\text{hitung}} 4,068 > t_{\text{tabel}} 2,008$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja.

7 Uji F

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

Tabel 4.12
Uji-F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	382.050	2	191.025	65.629	.000 ^b
Residual	142.623	49	2.911		
Total	524.673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

$$F_{\text{tabel}} = 3,19$$

Kriteria pengujiannya:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$

Berdasarkan data tabel pada uji F diatas dapat dipahami bahwa didapati nilai F_{hitung} (65,629) > F_{tabel} (3,19) dengan probabilitas signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan atalain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.853 ^a	.728	.717	1.70607	.728	65.629	2	49	.000	1.404

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah SPSS (2022)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,728, hasil ini memiliki arti bahwa 72,8% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Stress Kerja, Beban Kerja, sedangkan sisanya sebesar 27.2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan dari penelitian diatas dapat dipahami bahwa pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,972 sementara t_{tabel} 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Stress Kerja terhadap Kinerja.

Stres dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Siregar, 2018) (Nur, 2013) dan (Triyono & Prayitno, 2017) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian diatas bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,068 sementara t_{tabel} 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,068 > t_{tabel} 2,008$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja.

Pegawai sering kali 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 sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan dapat melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian terhadap pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap perasaan yang dilakukan. Seseorang yang meyakini tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luturlean & Arfani, 2018), (Astuti & Lesmana, 2018) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kinerja

Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (65,629) > F_{tabel} (3,19)$ bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap terhadap Kinerja. Semakin baik Stress Kerja dan Beban Kerja maka akan semakin meningkatnya terhadap Kinerja. Dengan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.728, hal ini memiliki arti bahwa 72.8% variabel terhadap Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Stress Kerja, Beban Kerja, sedangkan sisanya sebesar 27.2% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja secara simultan terhadap terhadap Kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi kinerja. menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja. Stres kerja dapat disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan kurang baik. Oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan pegawai lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami pegawai tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun yang pada akhirnya menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Selain stress faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu beban kerja. Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja namun beban yang terlalu

berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja. Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah pegawai berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap pegawai . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arfani & Luturlean, 2018) yang menyatakan stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel Stress Kerja terhadap terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,972 sementara t_{tabel} 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 3,972 > t_{tabel} 2,008$.
2. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,068 sementara $t_{tabel} 2,008$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 4,068 > t_{tabel} 2,008$.
3. Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja terhadap terhadap Kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (65,629) > F_{tabel} (3,19)$. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.728, hal ini memiliki arti bahwa 72,8% variabel terhadap Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Stress Kerja, Beban Kerja, sedangkan sisanya sebesar 27.2% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa Stress Kerja dan Beban Kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada instansi:

1. Sebaiknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi guna mengurangi stres kerja karyawan seperti merencanakan waktu *Family Gathering* dan *Refreshing* bersama para karyawan dan keluarga sehingga karyawan merasa di perhatikan dan akan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja.
2. Mengenai Beban Kerja yang dilaksanakan seharusnya instansi lebih memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai, pegawai yang merasakan beban kerja terlalu tinggi akan kehilangan fokus dan akan menurunkan kinerjanya yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.
3. Hendaknya pegawai harus mampu mengendalikan kerja, sehingga stress kerja dan beban kerja yang dialami dapat teratasi sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang sedang dijalani
4. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel lain misalnya dengan memasukkan variabel lain seperti disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari

variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan penelitian tentang kinerja karyawan di suatu perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu stress kerja dan Beban Kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223–1233.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Arikunto, S. (2014). *Anggaran Perusahaan*. Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario 2020*, 29–42.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Indomedia Pustaka.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Iresa, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1), 36–48.
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134.
- Jufrijen, J., Pasaribu, F., & Suhanta, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 195–205.
- Jufrizen, J., Siswadi, Y., Radiman, R., & Tupti, Z. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–34.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Penebar Suadaya.
- Lesamana, M. T., & Putri, L. P. (2018). Pengaruh Insentif Dan Kebijakan Universitas Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 97–102.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Luturlean, S. B., & Arfani, M. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucopindo Bandung. *E-Proceding Of Manajemen*, 5(2), 2770–2785.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 1–15.

- Nasution, M. I. (2017a). Nasution 407 – 428 MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Nasution, M. I. (2017b). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada.
- Noor, A. (2013). *Manajemen Event*. Alfabeta.
- Prayogi, M. A., Siregar, L. H. (2018). The Influence Of Work Stress And Overtime Work On The Performance Of The Employees. *Proceeding Of The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology*, 622–627.
- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2018). the Influence of Work Stress and Overtime Work on the Performance of the Employees. *Social Sciences and Educational Technology*, 622–627.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*. Andi Offset.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, T., & dan Rosidah, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Ketiga)*. P.B. Seru.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tanjung, H., & Rosmaini, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Tarwaka. (2015). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi (Pertama)*. Prenada Media Group.