

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**N a m a : CHAIRYA CITRA RAMADHAN  
N P M : 1305160962  
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## **ABSTRAK**

**Chairya Citra Ramadhan. NPM. 1305160962. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan, untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan dan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan

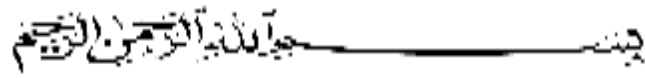
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Telkom Akses Medan yang beralamat di Jl.Gaharu No. 1 Medan yang berjumlah 537 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah 84 pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. Terdapat pengaruh beban kerja meningkat terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan meningkat. Terdapat pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan meningkat.

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

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahahirabbil'alamin puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beriring salam juga saya persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan didunia di akhirat kelak.

Skripsi ini diulis untuk memenuhi syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Binis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sebagai bentuk aplikasi teori yang selama ini didapatkan melalui proses perkuliahan yang dilaksanakan.

Terwujudnya proses penyusunan skripsi ini merupakan sebuah bentuk nyata dari keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati saya ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang sudah membantu

1. Kedua orang tua saya , Ayahanda Hardianto S.H dan Ibunda Nila yang tercinta serta abang saya yang tersayang Akmal Setiawan yang telah membimbing dan memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu tekun dan giat belajar dalam menyelesaikan skripsi
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.S.i, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, S.E, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku, Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh dosen, pegawai, dan staff pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih kepada Mirsha Rizaqi yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini
11. Teman teman seperjuangan Dian , Cici , Salbiah, Veni, Satria, Isa, dan Eny terima kasih banyak untuk waktu tertawa bersama yang selalu menyenangkan dan juga banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi kita semua, akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, April 2017  
Penulis

**CHAIRYA CITRA RAMADHAN**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan dan Batasan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja .....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
c. Karakteristik Kinerja .....	11
d. Manfaat Kinerja .....	12
e. Indikator Kinerja .....	13
2. Stres Kerja .....	14
a. Pengertian Stres Kerja .....	14
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja .....	16
c. Indikator Stres Kerja .....	17

3. Beban Kerja .....	20
a. Pengertian Beban Kerja .....	20
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja .....	20
c. Indikator Beban Kerja .....	21
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	27
B. Definisi Operasional .....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
D. Populasi dan Sampel .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan.....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran.....	68

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III-1 Indikator Kinerja .....	27
Tabel III-2 Indikator StresKerja .....	28
Tabel III-3 Indikator BebanKerja .....	28
Tabel III-4 Waktu Penelitian .....	29
Tabel III-5 Jumlah Populasi dan Sampel .....	31
Tabel III-6 Skala Likert.....	33
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	34
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Beban Kerja .....	35
Tabel III-9 Hasil Uji Validitas Kinerja .....	36
Tabel III-10 Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, X3 .....	38
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert .....	43
Tabel IV-2 Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel IV-3 Berdasarkan Usia .....	44
Tabel IV-4 Berdasarkan Pendidikan .....	45
Tabel IV-5 Skor Variabel Stres Kerja.....	49
Tabel IV-6 Skor Variabel Beban Kerja.....	52
Tabel IV-7 Skor Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV-8 Coefficientsa .....	57
Tabel IV-9 Coefficientsa .....	59
Tabel IV-10 Coefficientsa .....	60
Tabel IV-11 Hasil Uji t.....	58
Tabel IV-12 Uji F.....	63
Tabel IV-13 Model Summary.....	64



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II-1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar II-2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
Gambar II-3 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar IV-1 Uji Normalitas .....	56
Gambar IV-2 Heteroskedastisitas.....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya setiap perusahaan berusaha untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Hal ini akan dapat dikerjakan dengan baik oleh orang-orang yang hebat yang ada didalam perusahaan tersebut. Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi perusahaan, baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju munculnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Se jauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut.. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012, hal 231) menyatakan: “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu

untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standart).”

Menurut Irwandy (2007) beban kerja adalah “frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental.”

Laundy (2010, hal 308) menyatakan bahwa: “ Stres kerja adalah ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.”

Kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besar kinerja karyawan tersebut.

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

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Pada PT. Telkom Akses Medan ini merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh telkom . PT. Telkom Akses bergerak dibidang konstruksi pembangunan dan manage service pengelolaan insfrastruktur jaringan. PT. Telkom merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

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 karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi yaitu, beban kerja sesuai standar, 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.

Berdasarkan uraian di atas, merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada pada PT. Telkom Akses Medan yaitu:

1. Kinerja karyawan di anggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari keterlambatan didalam penyelesaian pekerjaan sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan.
2. Masih adanya desakan pekerjaan dari atasan dan para karyawan cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap keadaan sekelilingnya apabila terdapat masalah pada dirinya baik itu masalah didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.
3. Masih adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih yang diberikan oleh pimpinan dengan waktu yang sangat terbatas, disamping itu karyawan terlihat cenderung menunda pekerjaan.

## **C. Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Guna menghindari terjadinya kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian yang dilakukan hanya meliputi pada karyawan tetap di PT. Telkom Akses Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, Rumusan masalahnya dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

##### **a. Manfaat teoritis**

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **b. Manfaat praktis**

Memberi masukan berarti bagi PT. Telkom Akses Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya pada hubungan stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam kegiatan yang dilakukan oleh pihak manajemen personalia, setelah tenaga kerja direkrut, dipilih dan ditempatkan serta upaya untuk memenuhi seluruh kebutuhan yang diperlukan dalam hal kerja, maka tahap selanjutnya adalah melihat bagaimana kinerja dari para karyawan tersebut. Kegiatan tersebut merupakan hal yang paling penting, sebab ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah bagaimana kinerja atau produktivitas kerja dari karyawan tersebut tercapai.

Mangkunegara (2009, hal 67) mendefinisikan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

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

Sastrohadiwiryo (2006, hal 291) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atau kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut Sedarmayanti (2011, hal 260) mengungkapkan bahwa: “Kinerja merupakan dari hasil kerjaseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang ditentukan).”

Menurut Prawirosentono (2011, hal 170) mengemukakan bahwa: “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Grand teory yang digunakan kinerja karyawan adalah applied theory-nya yaitu:

Menurut Mondy dan Noe (2003, hal 103) menyatakan bahwa: “kinerja adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa/ mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Menurut Danim (2008, hal 253) kinerja karyawan adalah “Interaksi antar individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan , kerja sama, kepercayaan, kemampuan beradptasi, kesabaran,

persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidakegoisan.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerjanya yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

#### **b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010, hal 151) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari:

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

1. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang yang baik disebabkan karena

mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan suasana organisasi. Seorang karyawan yang menganggap kinerja baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

### **c. Karakteristik Kinerja**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh
5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

#### **d. Manfaat Kinerja**

Manfaat kinerja menurut Rivai Basri 2004, hal 58) yaitu:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan hidup
3. Adanya kejelasan standart hasil yang diterapkan mereka
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
6. Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
7. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
8. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya
10. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
11. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan
12. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
13. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

### **e. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013, hal 75) kinerja adalah kinerja merupakan hal penting penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai semua yang menjadi tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja tiap-tiap individu atas apa yang telah dibebankan perusahaan dan menjadi tanggung jawab seoeang karyawan. Adapun indikatornya sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap kerja

Kualitas kerja yang terdiri dari ketepatan , ketelitian, ketrampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra.

Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

## **2. Stress Kerja**

### **a. Pengertian Stress Kerja**

Secara umum orang yang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stress kerja. Namun apakah sebenarnya yang dimaksud dengan stress kerja?

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

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

Mangkunegara dalam Nawawi (2006, hal 345) mendefinisikan: “stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pimpinan (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/ profesional di lingkungan suatu organisasi.”

Menurut Sondang P. Siagian (2013, hal 300) yang dimaksud dengan stress adalah: “Kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.”

Menurut Charles Spielberg (2001, hal 633) menyatakan bahwa: “Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Pandji Anoraga (2001, hal 108) menyatakan bahwa: “Stres adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

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

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

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

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



### 1) Faktor Lingkungan

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

### 2) Faktor Organisasi

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

### 3) Faktor Individual

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

### **c. Indikator Stres Kerja**

Indikator atau Instrumen penelitian untuk stres kerja menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh Milbern (2010, hal 189-190) yaitu:

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

### **3. Beban Kerja**

#### **a. Pengertian Beban Kerja**

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

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

Menurut Nurmianto (2003) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Semua pekerjaan harus selalu diusahakan dengan sikap kerja yang ergonomis.

Suwanto (2003) Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi

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

Menurut Adil Kurnia (2010) beban kerja adalah: “Suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan? Kondisi normal.”

Haryanto (2004) bean kerja adalah “ Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.”

Menurut Gunawan (2007) mendefinisikan beban kerja adalah “ Sebagai jumlah pekerjaan yang haus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlaaj aktifitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

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

#### **b. 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 (2014, hal 104) beban kerja adalah dipengaruhi 2 faktor, dan faktor-faktor tersebut antara lain:

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

#### **d. Indikator Beban Kerja**

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

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

#### **B. Kerangka Konseptual**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang di bandingkan dengan standard yang telah di tentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkuprawira (2007) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

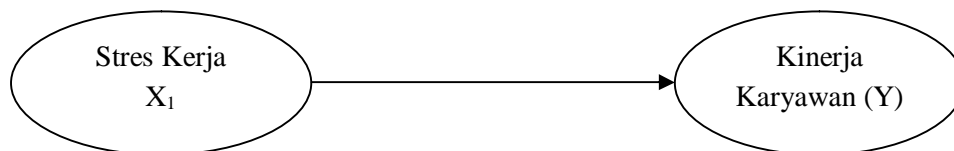
## 1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004, hal 15) menyatakan bahwa:“stres adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.”

Ramzan (2013) stres kerja yang terjadi di suatu perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan, dalam arti bila seorang karyawan mengalami stres kerja maka kinerja yang akan dicapai menurun.

Menurut Luthans (2000), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan oleh perbedaan individu dan proses psikologis , sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

karyawan sering sekali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya yang seringkali terbatas.



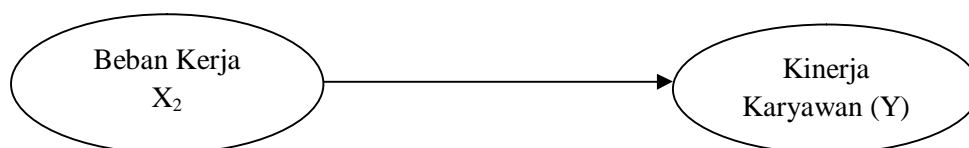
**Gambar II-1: Paradigma penelitian  
(Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan)**

## 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menpan KEP/75/M.PAN/7/2014. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Kahnemen dalam Warr (2002) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Penelitian ini menemukan pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun.

Penelitian Zeytinouglon dan Denton mengemukakan bahwa secara umum para pekerja itu puas dengan pekerjaan mereka meski mereka merasa beban kerja mereka berat, semakin tinggi persepsi beban kerja responden maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya.



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

## 3. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suprihanto, dkk (2003) mengemukakan pengaruh stres dengan kinerja tampak jelas bahwa stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan kinerja yang rendah (tidak optimum).

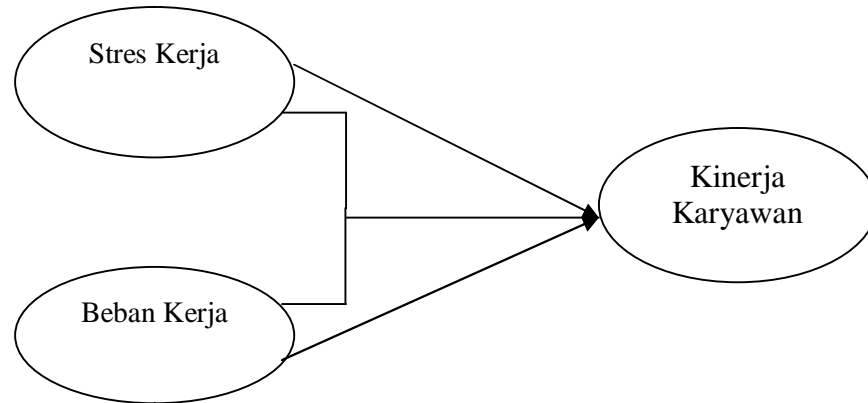


Menurut Lisnayetti dan Hasanbasari (2006) adanya pengaruh hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja.” Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan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

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

Dengan demikian menegaskan bahwa beban kerja yaitu jumlah dan durasi pekerjaan dalam alur kerja berpengaruh pada kinerja. Dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Organisasi dengan beban kerja yang tinggi mempunyai efek yang buruk pada output dan kualitas pekerjaan dan sebaliknya apabila beban kerja yang rendah mempunyai efek yang baik bagi kinerja. Oleh karena itu sangat diperlukan pengelolaan yang baik oleh manajemen untuk mencapai performance kerja yang optimal. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/ menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang di harapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja. Hal inilah yang mendasari adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

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



**Gambar II-3: Paradigma Penelitian**

### C. Hipotesis

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

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

1. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan
2. Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan
3. Adanya pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

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

#### **B. Defenisi Operasional**

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

##### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hal penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai semua yang menjadi tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja tiap-tiap individu atas apa yang telah dibebankan perusahaan dan menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Adapun indikator kinerja sebagai berikut:

**Tabel III-1**  
**Indikator Kinerja**

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

**Sumber: Mangkunegara (2013, hal 75)**

### 1. Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Adapun indikator Stres kerja sebagai berikut:

**Tabel III-2**  
**Indikator Stres Kerja**

No	Indikator Stres Kerja
1	kebingungan peran
2	konflik peran
3	ketersediaan waktu
4	kelebihan beban kerja
5	pengembangan karir
6	tanggung jawab

**Sumber: Milbern (2010, hal 189-190)**

### 2. Variabel Beban Kerja ( $X_2$ )

Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Adapun indikator beban kerja sebagai berikut:

**Tabel III-3**  
**Indikator Beban Kerja**

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

**Sumber: Tarwaka (2014, hal 131)**

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1) Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Akses Medan yang beralamat di Jl. Gaharu No. 1 Medan

#### 2) Waktu Penelitian

Waktu Penelitian di mulai bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017. Hal ini dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel III-4  
Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2016-2017																											
		Okt ' 16				Nov ' 16				Des ' 16				Jan ' 17				Feb ' 17				Mar' 17				Apr ' 17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/penelitian																												
2	pengajuan judul																												
3	Pembuatan proposal																												
4	Seminar proposal																												
5	Revisi																												
6	Pengumpulan data																												
7	Pengolahan Data																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan ( 2013, hal 50) menyatakan bahwa populasi merupakan totalitas dari keseluruhan unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Telkom Akses Medan yang beralamat di Jl.Gaharu No. 1 Medan yang berjumlah 537 pegawai.

### 2. Sampel

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

Menurut Sugiyono ( 2012, hal 116 ) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2008, hal 132).

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

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{537}{1 + 537 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{537}{1 + 537 (0,01)}$$

$$n = \frac{537}{1 + 5,37}$$

$$n = \frac{537}{6,37}$$

$$n = 84,30$$

$$n = 84$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 84,30. Angket tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 84 orang karyawan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu. (Ginting, 2008, hal 135).

**Tabel III-5**  
**Jumlah Populasi dan Sampel**

<b>Departemen</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
Bagian Pemeliharaan	179	84/537 (179) = 28
Bagian keuangan,sdm,gudang	56	84/537 (56) = 9
Bagian migrasi	73	84/537 (73) = 11
Bagian proyek	24	84/537 (24) = 4
Bagian pmo pencabutan	8	84/537 (8) = 1
Bagian pembangunan jaringan	85	84/537 (85) = 13
Bagian tim pasang baru	112	84/537 (112) = 18
<b>Total</b>	<b>537</b>	<b>84 orang</b>

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

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

### **1. Wawancara (Interview)**

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

### **2. Studi Dokumentasi**

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

### **3. Daftar Pertanyaan (Questioner)**

Teknik dan Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Telkom Akses Medan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Angket/Kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai Telkom



Akses Medan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel III-6**  
**Skala Likert**

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

**Sumber: Juliandi dan Irfan(2013, hal 73)**

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

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan maasing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

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

Sugiyono (2008, hal 276)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y
$(\sum x_1)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel X dan Y

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 24 butir pernyataan untuk variabel stres kerja (X1), 13 butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X2), dan 17 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel III-7**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Stres kerja)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,287	0,215	Valid
2	0,219	0,215	Valid
3	0,293	0,215	Valid
4	0,391	0,215	Valid
5	0,475	0,215	Valid
6	0,396	0,215	Valid
7	0,395	0,215	Valid
8	0,552	0,215	Valid
9	0,377	0,215	Valid
10	0,276	0,215	Valid
11	0,287	0,215	Valid
12	0,229	0,215	Valid
13	0,299	0,215	Valid

14	0,289	0,215	Valid
15	0,287	0,215	Valid
16	0,285	0,215	Valid
17	0,285	0,215	Valid
18	0,381	0,215	Valid
19	0,444	0,215	Valid
20	0,395	0,215	Valid
21	0,363	0,215	Valid
22	0,557	0,215	Valid
23	0,381	0,215	Valid
24	0,311	0,215	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

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

**Tabel III-8**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X<sub>2</sub> (Beban kerja)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,575	0,215	Valid
2	0,726	0,215	Valid
3	0,424	0,215	Valid
4	0,220	0,215	Valid
5	0,669	0,215	Valid
6	0,558	0,215	Valid
7	0,547	0,215	Valid
8	0,725	0,215	Valid
9	0,561	0,215	Valid
10	0,669	0,215	Valid
11	0,243	0,215	Valid
12	0,323	0,215	Valid
13	0,218	0,215	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

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

**Tabel III-9**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No. Butir	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Status
1	0,503	0,215	Valid
2	0,314	0,215	Valid
3	0,378	0,215	Valid
4	0,293	0,215	Valid
5	0,388	0,215	Valid
6	0,360	0,215	Valid
7	0,396	0,215	Valid
8	0,473	0,215	Valid
9	0,413	0,215	Valid
10	0,359	0,215	Valid
11	0,354	0,215	Valid
12	0,441	0,215	Valid
13	0,247	0,215	Valid
14	0,263	0,215	Valid
15	0,224	0,215	Valid
16	0,429	0,215	Valid
17	0,513	0,215	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{\text{tabel}}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah instrumen yang tepat atau benar.

Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach'c Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai  $> 0,60$ , Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut :

$$r_{11} \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir item

$\sigma_1^2$  = Varians total

- a. Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\geq 0,60$  maka realibititas cukup baik.
- b. Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\leq 0,60$  maka realibilitas kurang baik.

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

**Tabel III-10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Stres kerja ( $X_1$ )	0,696 > 0,6	Reliabel
Beban kerja ( $X_2$ )	0,744 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,611 > 0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut:

##### **1. Uji Asumsi Klasik**

###### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal / tidak. (Juliandi dan Irfan, 2013, hal 169 ). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normal  $p - p$  plot of regression standartized residual. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- i. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

- ii. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- a. Bila  $vif > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas
- b. Bila  $vif < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot. Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur ( bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2) Regresi Linier Berganda

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

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

Sugiyono (2012, hal 227)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi dari masing-masing variabel

x<sub>1</sub> dan x<sub>2</sub> = Stres kerja dan beban kerja

## 3) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yakni yaitu untuk menguji apakah variabel (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi



n : jumlah data pengamatan

dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = n-2

keterangan :

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

#### 4) Uji Simultan (Uji f)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda maka hitung menggunakan uji f:

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

(Sugiyono, 2008, hal 257)

Dimana:

Fh : f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table

R : Jumlah variabel ganda

K : Jumlah variabel independen

n : jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian diri uji f adalah sebagai berikut:

Ho : tidak ada pengaruh antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja

Ha : ada pengaruh antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja

Kriteria pengambilan Stres pada uji f ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \geq f_{table}$  atau  $-f_{hitung} \leq -f_{table}$
- 2) Terima  $H_0$  apabila  $f_{hitung} < f_{table}$  atau  $-f_{hitung} > -f_{table}$ .

#### 5) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012, hal 277)

Keterangan:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 24 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 13 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 17 pernyataan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah stres kerja, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah beban kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 84 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV-1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel stres kerja, variabel beban kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 84 orang. Adapun dari ke-84 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

**Tabel IV-2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	54.7	54.7	54.8
	Perempuan	38	45.3	45.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 84 responden terdapat 46 orang (54,7%) laki-laki, 38 orang (45,3%) perempuan.

**Tabel IV-3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	24	28.6	28.6	28.6
	25-35 tahun	14	16.7	16.7	45.2
	35-50 tahun	46	54.7	54.7	100.0
Total		84	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 84 responden terdapat 24 orang (28,6%) yang usianya 17-24 tahun, 14 orang (16,7%) yang usianya 25-35 tahun, serta 46 orang (54,7%) yang usianya 35-50 tahun.

**Tabel IV-4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		<b>Pendidikan</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	27	32.1	32.1	32.1
	D1-D3	36	42.9	42.9	75.0
	S1-S2	21	25.0	25.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 84 responden terdapat 27 orang (32,1%) yang pendidikannya SMA , 36 orang (42,9%) yang pendidikannya D1-D3 , serta 21 orang (25,0%) yang pendidikannya S1-S2 .

**a. Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel stres kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,1%.
2. Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,9%.
3. Jawaban responden tentang tuntutan tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 29,8%.

4. Jawaban responden tentang peran kerja yang diberikan sering tidak sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimiliki , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 27,4%.
5. Jawaban responden tentang saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 31,0%.
6. Jawaban responden tentang saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,1%.
7. Jawaban responden tentang saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,3%.
8. Jawaban responden tentang saya melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,1%.
9. Jawaban responden tentang saya berusaha untuk selalu menghindari konflik dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,1%.
10. Jawaban responden tentang saya harus bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 31,0%.

11. Jawaban responden tentang saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 31,0%.
12. Jawaban responden tentang saya sering melakukan kesalahan yang membuat pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 25,0%.
13. Jawaban responden tentang saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 28,6%.
14. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diberikan pimpinan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 27,4%.
15. Jawaban responden tentang tugas pekerjaan saya merasa tetap semangat bekerja meskipun banyak pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,1%.
16. Jawaban responden tentang saya merasa bangga jika karir saya terus berkembang, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 31,0%.
17. Jawaban responden tentang saya memiliki ketrampilan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 31,0%.
18. Jawaban responden tentang organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada saya untuk mengembangkan karir, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 28,6%.

19. Jawaban responden tentang saya selalu dituntut untuk bekerja lebih baik untuk dapat mengembangkan karir saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 25,0%.
20. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa jabatan yang saya miliki sekarang sesuai dengan pekerjaan yang saya miliki, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 31,0%.
21. Jawaban responden tentang saya dipersiapkan untuk menghadapi tugas-tugas dan tanggung jawab dimasa mendatang, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 31,0%.
22. Jawaban responden tentang saya harus menjaga tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 31,0%.
23. Jawaban responden tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan dan bakat saya dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 31,0%.
24. Jawaban responden tentang tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 28,6%.



**Tabel IV-5**  
**Skor Angket untuk Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	31,0	18	21,4	27	32,1	13	15,5	0	0,00	84	100
2	13	15,5	31	36,9	19	22,6	21	25,0	0	0,00	84	100
3	23	27,4	25	29,8	22	22,2	14	16,7	0	0,00	84	100
4	18	21,4	21	25,0	22	26,2	23	27,4	0	0,00	84	100
5	21	25,0	21	25,0	26	31,0	16	19,0	0	0,00	84	100
6	27	32,1	20	23,8	17	20,2	20	23,8	0	0,00	84	100
7	28	33,3	17	20,2	20	23,8	19	22,6	0	0,00	84	100
8	27	32,1	12	14,3	24	28,6	21	25,0	0	0,00	84	100
9	27	32,1	17	20,2	21	25,0	19	22,6	0	0,00	84	100
10	25	29,8	18	21,4	15	17,9	26	31,0	0	0,00	84	100
11	26	31,0	16	19,0	25	29,8	17	20,2	0	0,00	84	100
12	25	19,8	17	20,2	21	25,0	21	25,0	0	0,00	84	100
13	24	28,6	24	28,6	20	23,8	16	19,0	0	0,00	84	100
14	23	27,4	21	25,0	22	26,2	18	21,4	0	0,00	84	100
15	27	32,1	18	21,4	27	32,1	12	14,3	0	0,00	84	100
16	16	19,0	26	31,0	24	28,6	18	21,4	0	0,00	84	100
17	16	19,0	26	31,0	24	28,6	18	21,4	0	0,00	84	100
18	17	20,2	20	23,8	24	28,6	23	27,4	0	0,00	84	100
19	26	13,0	19	22,6	18	21,4	18	21,4	0	0,00	84	100
20	26	31,0	19	22,6	18	21,4	20	21,4	0	0,00	84	100
21	27	32,1	17	20,2	20	23,8	20	23,8	0	0,00	84	100
22	26	31,0	12	14,3	25	29,8	21	25,0	0	0,00	84	100
23	26	31,0	17	20,2	22	26,2	19	22,6	0	0,00	84	100
24	24	28,6	20	23,8	22	26,2	18	21,4	0	0,00	84	100

Sumber: data diolah (2017)

## **b. Variabel Beban Kerja (X<sub>2</sub>)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel stres kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya sering mendapatkan kerja lembur , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 45,2%.
2. Jawaban responden tentang penggunaan waktu yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36,9%.
3. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan waktu lembur dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 46,4%.
4. Jawaban responden tentang tingkat waktu yang ditetapkan oleh pimpinan cukup banyak, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (kurang setuju) sebesar 46,4%.
5. Jawaban responden tentang mampu memaksimalkan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38,1%.
6. Jawaban responden tentang saya merasa lelah mental jika banyak menghadapi pekerjaan yang menumpuk, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 45,2%.
7. Jawaban responden tentang pekerjaan yang belum selesai sering menjadi beban pekerjaan yang baru , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,7%.

8. Jawaban responden tentang saya merasa sulit dan bosan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 40,5%.
9. Jawaban responden tentang saya menahan diri ketika menghadapi banyaknya tuntutan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 46,4%.
10. Jawaban responden tentang tingginya tingkat kesulitan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,1%.
11. Jawaban responden tentang dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,7%.
12. Jawaban responden tentang beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 32,1%.
13. Jawaban responden tentang saya sering menunda dan menghindari pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 28,6%.

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket untuk Variabel Beban kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	6,0	38	45,2	23	27,4	18	21,4	0	0,00	84	100
2	4	4,8	11	13,1	31	36,9	28	33,3	10	11,9	84	100
3	10	11,9	39	46,4	30	35,7	4	4,8	1	1,2	84	100
4	13	15,5	39	46,4	21	25,0	11	13,1	0	0,00	84	100
5	4	4,8	10	11,9	32	38,1	28	33,3	10	11,9	84	100
6	6	7,1	38	45,2	24	28,6	16	19,0	0	0,00	84	100
7	10	11,9	12	14,3	30	35,7	25	29,8	7	8,3	84	100
8	5	6,0	7	8,3	34	40,5	28	33,6	10	11,9	84	100
9	7	8,3	39	46,4	21	25,0	17	20,2	0	0,00	84	100
10	7	8,3	14	16,7	27	32,1	27	32,1	9	10,7	84	100
11	19	22,6	30	35,7	25	29,8	10	11,9	0	0,00	84	100
12	20	23,8	27	32,1	21	25,0	16	19,0	0	0,00	84	100
13	23	27,4	24	28,6	18	21,4	19	22,6	0	0,00	84	100

Sumber: data diolah (2017)

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel stres kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan akurat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36,9%.
2. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan teliti, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,0%.

3. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga potensi kerja dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,7%.
4. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,1%.
5. Jawaban responden tentang skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 29,8%.
6. Jawaban responden tentang saya mampu mengerjakan pekerjaan saya lebih banyak, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,3%.
7. Jawaban responden tentang saya terkadang bisa mengerjakan pekerjaan lebih berat diluar bidang saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 32,1%.
8. Jawaban responden tentang perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 29,8%.
9. Jawaban responden tentang saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,0%.
10. Jawaban responden tentang saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34,5%.

11. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34,5%.
12. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 29,8%.
13. Jawaban responden tentang saya selalu memberikan bantuan langsung kepada rekan kerja saya jika mengalami kesulitan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,3%.
14. Jawaban responden tentang saya selalu bersikap jujur dan bekerja sama dalam aktivitas pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,7%.
15. Jawaban responden tentang saya selalu terbuka dengan karyawan lain mengenai aktivitas pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 31,0%.
16. Jawaban responden tentang rekan kerja saya memberikan bantuan ide positif kepada saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,1%.
17. Jawaban responden tentang saya memiliki semangat dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,1%.

**Tabel IV-7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	25,0	21	25,0	31	36,9	11	13,1	0	0,00	84	100
2	37	44,0	17	20,2	16	19,0	14	16,7	0	0,00	84	100
3	30	35,7	17	20,2	19	22,6	18	21,4	0	0,00	84	100
4	32	38,1	20	23,8	17	20,2	15	17,9	0	0,00	84	100
5	22	26,2	25	29,8	19	22,6	18	21,4	0	0,00	84	100
6	33	39,3	26	31,0	18	21,4	7	8,3	0	0,00	84	100
7	22	26,2	27	32,1	27	32,1	8	9,5	0	0,00	84	100
8	25	29,8	25	29,8	19	22,6	15	17,9	0	0,00	84	100
9	37	44,0	15	17,9	24	28,6	8	9,5	0	0,00	84	100
10	29	34,5	18	21,4	25	29,8	12	14,3	0	0,00	84	100
11	29	34,5	21	25,0	19	22,6	15	17,9	0	0,00	84	100
12	22	26,2	25	29,8	25	29,8	12	14,3	0	0,00	84	100
13	33	39,3	19	22,6	24	28,6	8	9,5	0	0,00	84	100
14	30	35,7	20	23,8	22	26,2	12	14,3	0	0,00	84	100
15	21	25,0	26	31,0	22	26,2	15	17,9	0	0,00	84	100
16	27	32,1	22	26,2	15	17,9	20	23,8	0	0,00	84	100
17	25	29,8	21	25,0	27	32,1	11	13,1	0	0,00	84	100

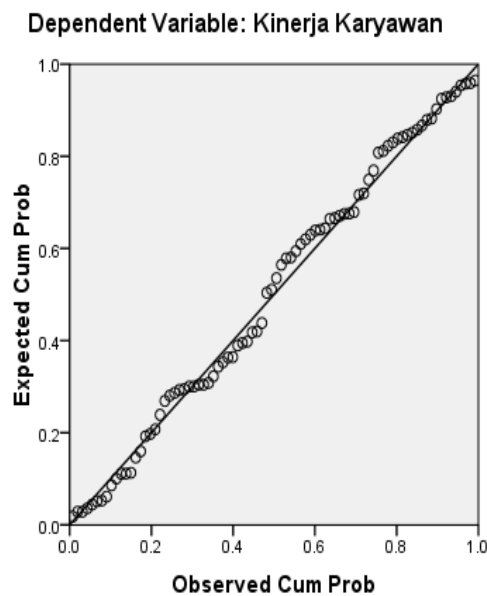
Sumber: data diolah (2017)

## 1. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1**  
**Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

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

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



### b. Uji Multikolinearitas

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

**Tabel IV-8**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.404	6.515		2.672	.009		
Stress Kerja	.446	.060	.625	7.385	.000	.999	1.001
Beban Kerja	.202	.090	.189	2.237	.028	.999	1.001

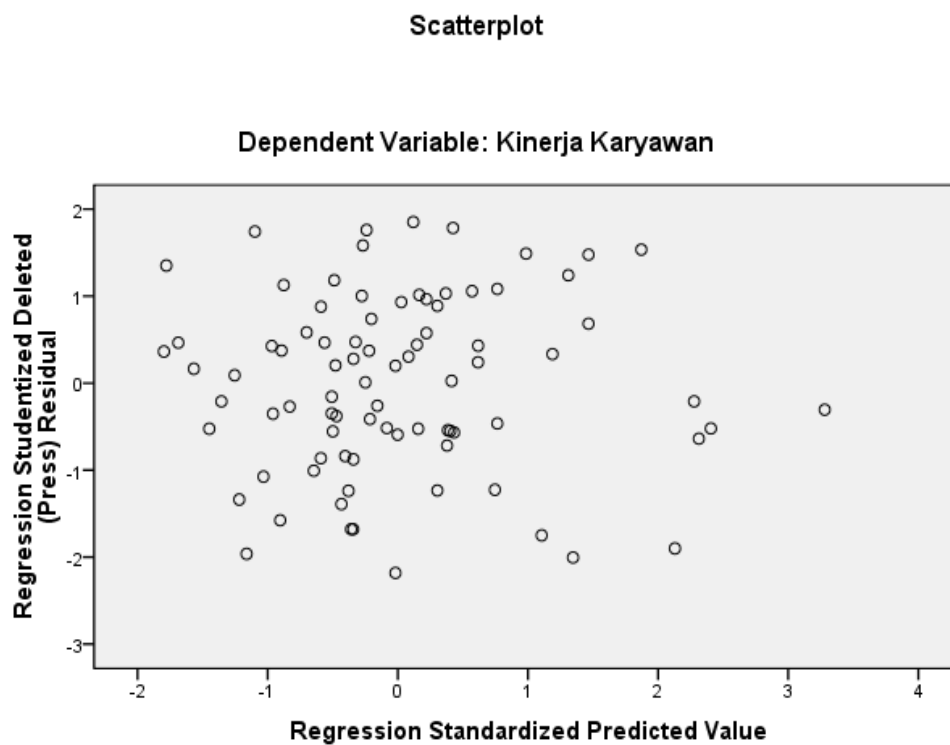
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

### c. Uji Heteroskedastisitas

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



**Gambar IV-2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

## 2. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.404	6.515		2.672	.009		
Stress Kerja	.446	.060	.625	7.385	.000	.999	1.001
Beban Kerja	.202	.090	.189	2.237	.028	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 17,404 + 0,446 X_1 + 0,202 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Stres kerja

X<sub>2</sub> = Beban kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

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

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

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

#### 1) Pengaruh Stres kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel IV-10**  
**Uji t Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.404	6.515		2.672	.009		
Stress Kerja	.446	.060	.625	7.385	.000	.999	1.001
Beban Kerja	.202	.090	.189	2.237	.028	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 7,385$$

$$t_{tabel} = 1,989$$

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

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (7,385) > t_{tabel} (1,989)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 7,385 lebih besar dari 1,989 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

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

**Tabel IV-11**  
**Uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.404	6.515		2.672	.009		
Stress Kerja	.446	.060	.625	7.385	.000	.999	1.001
Beban Kerja	.202	.090	.189	2.237	.028	.999	1.001

a. Dependent Variable : Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,237$$

$$t_{tabel} = 1,989$$

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

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  (2,237)  $>$   $t_{tabel}$  (1,989), dengan taraf signifikan  $0,028 < 0,05$ . Nilai 2,237 lebih besar dari 1,989 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

## b. Uji Simultan (Uji f)

**Tabel IV-12**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1604.682	2	802.341	29.366	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2213.128	81	27.323		
	Total	3817.810	83			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 29,366$$

$$F_{tabel} = 3,109$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 29,366 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,109 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $29,366 \geq 3,109$  Nilai 29,366 lebih besar dari 3,109 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4). Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa

jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-13**  
**Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.406	5.22710	1.310

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,420. Hal ini berarti 42,0% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 32,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



## **B. Pembahasan**

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

### **1. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007 : 147) Stres kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan-aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan”

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (7,385) > t_{tabel} (1,989)$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012),” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Rustrinawati (2012),” menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara stres kerja terhadap kinerja

karyawan secara nyata, dengan adanya kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menanggulangi stres dalam bekerja.

## **2. Pengaruh Beban kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Shah, et al (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif dan hal ini mengarah terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (2,237) > t_{tabel} (1,989)$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$ ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013), “menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara beban kerja dengan kinerja, kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan beban kerja, karena beban kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan kinerja.

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

### **3. Pengaruh Stres kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 29,366 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,109 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $29,366 \geq 3,109$ , Nilai 29,366 lebih besar dari 3,109 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila stres kerja dan beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,420 atau 42,0% menunjukkan sekitar 42,0% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (stres kerja dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika stres kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ )

ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat jika didukung dengan adanya kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menanggulangi stres.
2. Jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawannya juga meningkat dikarenakan kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan beban kerja, karena beban kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan kinerja.
3. Jika kinerja meningkat dengan adanya kerja sama antara atasan dan bawahan dalam bekerja

#### **B. Saran**

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

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

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anoraga Pandji, (2009). *Psikologi Kerja*. Cetakan kelima. Jakarta: Rineka Cipta
- Azuar Juliandi dan Irfan, (2013). *Metode Penelitian*. Bandung : Cipta Pusataka Media Perintis.
- Adil Kurnia, (2010). Workshop Workload Analysis Beban Kerja.
- Ashaq Ahmed, Dr. Muhammad Ramzan *Iosr Jurnal Of Business And Management (Iosr-Jbm)* E-Issn: 2278-487x, P-Issn: 2319-7668. Volume 11. Issue 6 (Jul-Aug. 2013), Pp 61-68 *Effects Of Job Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan*
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, melayu,(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- KEP/75/M.PAN/7/(2014) “*Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.*”
- Noor, Juliansyah, (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syed Saad Hussain Shah, Ahsan Raza Jaffari, Jabran Aziz , Wasiq Ejaz, Ihsan UI-Haq, Syeq Neiman Raza, Septemeber 2011 Vol 3 no 5 *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Businessworkload And Performance Of Employees*.
- Siagian, S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tiyur Mauli, Mujiono, S.Pd , Mm, Rosmida, Se. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Volume 1, No , Des, (2012) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Yani, (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.