

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BLUE BIRD PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

EDY SETYAWAN

NPM : 165210264

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**

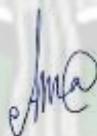
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : EDY SETYAWAN
NPM : 165210264
Fakultas : Ekonomi Dan
BisnisJurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAPKINERJA KARYAWAN PADA PT. BLUE BIRD
PEKANBARU

Disahkan

Oleh:


Pembimbing

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui :

Dekan




(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi


(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Edy Setyawan
Npm : 165210264
Jurusan : Manajemen- S1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi

Nama Dosen

1. Kamar Zaman, SE., MM ()
2. Dr. Hazwari Hasan. SE., MM ()

Pekanbaru, 14 Agustus 2021

Mengetahui:

Pembimbing

(Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc)

Ketua Program Studi



(Abd.Razak Jer,SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Edy Setyawan
Npm : 165210264
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/Prodi : Manajemen/S1
Judul Penelitian/Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru
Sponsor : Hafidzah Jannah, SE., M.Sc

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	14- 9- 2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Penentuan jumlah sampel perbaiki- Uji reliabilitas bukan reabilitas- Epsolen pada regresi berganda perbaiki- Daftar pustaka	
2	21- 9- 2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Tabel jumlah karyawan tidak perlu dilampirkan pada sampel- Pada daftar pustaka tulis pengarang dan judul penelitian yang benar	
3	01- 10- 2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Acc seminar proposal	
4	31- 03- 2021	X	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki kalimat dan gunakan kata yang dituju untuk diri sendiri (karyawan itu sendiri)	
5	06- 04- 2021	X	<ul style="list-style-type: none">- Acc kuesioner	
6	24- 05- 2021	X	<ul style="list-style-type: none">- FEB- Penulisan daftar isi berantakan- Halaman pojok kanan bawah- Jangan ada tabel terpotong- Pembahasan hasil penelitian tidak ada	

7	05-06-2021	X	- Perbaiki hasil pembahasan	
8	23-06-2021	X	- Cara membuat pembahsan, kalimat pertama bukan dapat disimpulkan	
9	05-07-2021	X	- Hasil penelitian salah, apakah memenag stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja	
10	16-07-2021	X	- Jelaskan terlebih dahulu mengenai hasil penelitian apa itu arti pengaruh negatif dan signifikan, setelah itu jelaskan mana bagian dari indikator masing-masing	
11	25-07-2021	X	- Acc seminar hasil	

Pekanbaru, 14 Agustus 2021
Wakil Dekan I

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 844/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 02 Agustus 2021, Maka pada Hari Rabu 04 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|--------------------|---|
| 1. Nama | : Edy Setyawan |
| 2. NPM | : 165210264 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 04 Agustus 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR8.Lulus |
| Yudicium/Nilai | : B+(70) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

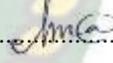
Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

(..........)
(..........)
(..........)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(..........)

Pekanbaru, 04 Agustus 2021
Mengetahui
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor : 844 / Kpts/FE-UIR/2021

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWAFAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini: N a m a :

Edy Setyawan

N P M : 165210264

Program Studi : Manajemen S1

Judul skripsi : Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru

Pada Tanggal : 04 Agustus 2021 Dekan



Firdaus AR

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

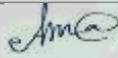
Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI**DAN BISNIS****Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp****647647BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Edy Setyawan
 NPM : 165210264
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru.
 Hari/Tanggal : Rabu 04 Agustus 2021
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas

Ekonomi Dan Bisnis UIR Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
 Agustus 2021
 An.Dekan




Pekanbaru, 04

Ketua Prodi



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Jer, SE., M.Si
 Wakil Dekan I

Abd. Razak

*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS
 ISLAM RIAU
 FAKULTAS
 EKONOMI DAN
 BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan

Pekanbaru Telp 647647 BERITA ACARA SEMINAR

PROPOSAL

Nama :Edy Setyawan
 NPM 165210264
 Judul Proposal :Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan.
 Pembimbing :1. Hafidzah
 Nurjannah, SE., M.ScHari/Tanggal Seminar
 :Senin 01 Maret
 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan pemecahan masalah : Cukup/belum cukup mendukung

- Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu

diseminarkan kembali *)Demikianlah keputusan tim yang

terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Ketua	1.
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2.
3.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
Maret 2021
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Jer, SE., M.

Pekanbaru, 01

Sekretaris,

Abd. Razak

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 74/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SI
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 Juli 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997
 b. Nomor: 0213/0/1987
 c. Nomor: 0378/U/1986
 d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi SI
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	H. Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing I
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Edy Setyawan
 N P M : 165210264
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / SI
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Target Kinerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 28 Juli 2020
 Dekan,

J. Langsan
 Dr. Firdaus A. Rahman, M.Si, Ak.,CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Pekanbaru, 13 agustus 2021

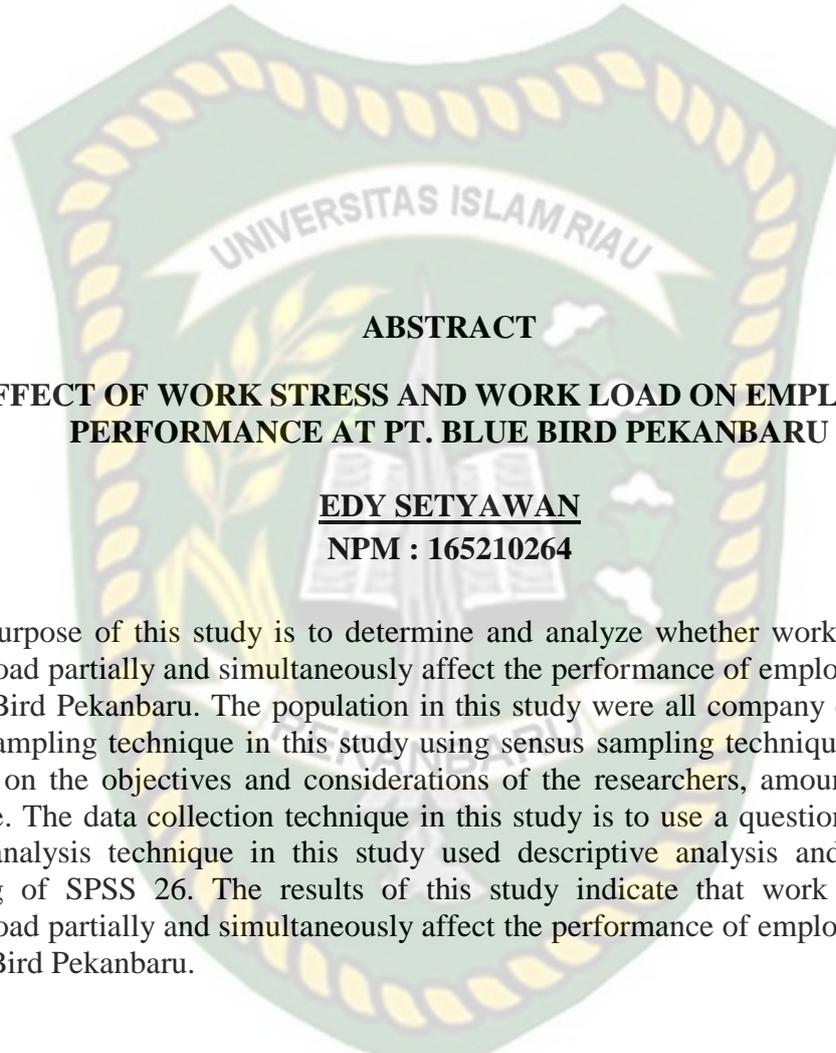
Saya yang membuat pernyataan

Edy Setyawan

ABSTRAK**PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BLUE BIRD PEKANBARU****EDY SETYAWAN****NPM : 165210264**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah stress kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan perusahaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sensus sampling* yaitu berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti yang berjumlah 36 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan pengujian statistik SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru.

Kata Kunci: Stress Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

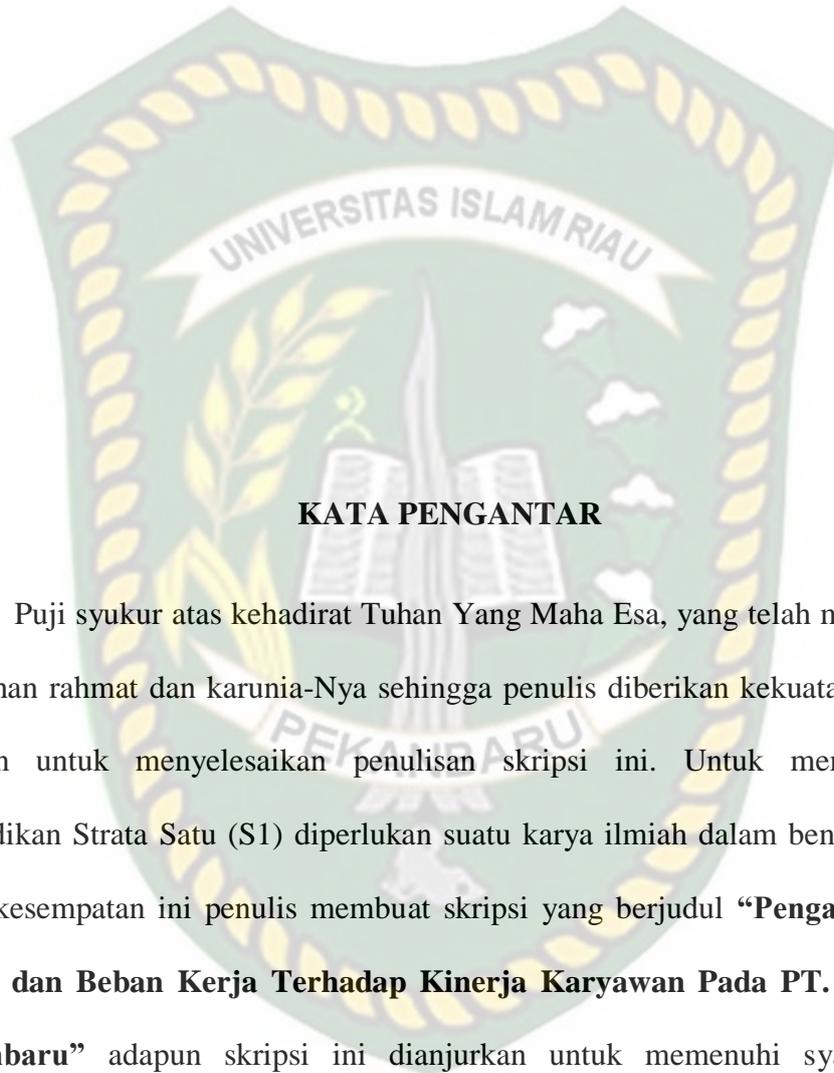
EFFECT OF WORK STRESS AND WORK LOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BLUE BIRD PEKANBARU

EDY SETYAWAN

NPM : 165210264

The purpose of this study is to determine and analyze whether work stress and workload partially and simultaneously affect the performance of employees at PT. Blue Bird Pekanbaru. The population in this study were all company employees. The sampling technique in this study using sensus sampling technique, which is based on the objectives and considerations of the researchers, amounting to 36 people. The data collection technique in this study is to use a questionnaire. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and statistical testing of SPSS 26. The results of this study indicate that work stress and workload partially and simultaneously affect the performance of employees at PT. Blue Bird Pekanbaru.

Key Word: Work Stress, Work Load, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi

tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.

6. Terimakasih kepada yang tersaya Faurianda yang selalu mendukung dan menemani hari-hari penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih untuk sahabat-sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Harsa, Hendrizal, Yoga, Riski, Soleh, dan Eko. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 3 Mei 2021

Edy Setyawan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii

DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Stress Kerja	11
2.1.1 Pengertian Stress Kerja	11
2.1.2 Sumber-Sumber Stress Kerja	13
2.1.3 Akibat Yang Ditimbulkan Stress	16
2.1.4 Indikator Stress Kerja.....	17
2.2 Beban Kerja.....	18
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	18
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	20
2.2.3 Pengukuran Beban Kerja.....	21
2.2.4 Dampak Negatif Beban Kerja	21
2.2.5 Indikator Beban Kerja.....	22
2.3 Kinerja.....	23
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.3.2 Indikator	25
2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.3.4. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	33
2.3.5 Prinsip Dasar Manajemen Kinerja	34
2.3.6 Kesalahan Penilaian Kinerja	35
2.3.7 Tujuan Manajemen Kinerja.....	37
2.4 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.6 Penelitian Terdahulu	39

2.7 Kerangka Pemikiran.....	41
2.8 Hipotesis Penelitian	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	42
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1 Uji Kualitas Data	45
a. Uji validitas	45
b. Uji reliabilitas	46
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Multikolinearitas	48
c. Uji Heterokedastisitas.....	48
d. Uji Autokorelasi	49
e. Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.6.3 Uji Hipotesis	50
a. Koefisien Determinasi.....	50
b. Uji F Simultan.....	51
c. Uji T Parsial	51

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkt PT. Blue Bird Pekanbaru.....	53
4.2 Visi Misi Perusahaan Blue Bird Pekanbaru	54
4.3 Struktur Organisasi	55
4.4 Tugas dan Wewenang	56

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden.....	58
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	58
5.1.2 Usia Responden	59

5.1.3	Pendidikan Tertinggi Responden	60
5.1.4	Masa Kerja Responden	61
5.2	Uji Kualitas Data.....	63
5.2.1	Uji Validitas Data	63
5.2.2	Uji Reliabilitas	64
5.3	Analisis Deskriptif Stress Kerja (X1) Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru	66
5.4	Analisis Deskriptif Beban Kerja (X2) Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru	76
5.5	Analisis Deskriptif Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru.....	86
5.6	Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru	96
	1. Uji Asumsi Klasik.....	96
	a. Uji Normalitas	96
	b. Uji Multikolinearitas	98
	c. Uji Autokorelasi	99
	d. Uji Heterokedastisitas	100
	2. Uji Hipotesis.....	104
	a. Koefisien Determinasi (R ²).....	104
	b. Uji F Simultan	105
	c. Uji T Parsial	106
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	107

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	110
6.2	Saran	110

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru	2
Tabel 1.2	Tabel Operasional Armada	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden	59
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden	61
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden	62
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	64
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas	65
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Suasana kerja antar karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki suasana yang sehat dan baik	67
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Blue Bird memiliki kekuasaan dalam setiap tugas dan pekerjaannya	68
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Antar anggota karyawan PT. Blue Bird memiliki persaingan yang sehat	69
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Sikap pimpinan PT. Blue Bird Pekanbaru sangat adil	70
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Blue Bird selalu sesuai dan efisien	72

Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai PT. Blue Bird selalu menjaga kualitas pengawasan dengan baik	73
Tabel 5.13	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja (X1) Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru.....	74
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Blue Bird memiliki kondisi emosional yang stabil.....	77
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Antar sesama anggota karyawan selalu mendukung dan memotivasi kerja.....	78
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Blue Bird selalu memperbaiki tugas dan pekerjaan yang menunjang karirnya	79
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Blue Bird selalu mamahami dasar dan konsep dalam bekerja.....	81
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Kondisi fisik karyawan PT. Blue Bird sangat terbatas dan memiliki waktu kerja yang efektif	82
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Blue Bird mampu menyelesaikan tugas yang menantang	83
Tabel 5.20	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X2) Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru.....	84
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Blue Bird selalu memahami hasil kerja yang jelas	87
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Blue Bird selalu teliti dalam bekerja.....	88
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Blue Bird selalu tepat dalam bekerja	89
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai Jumlah kerja yang dilakukan Karyawan PT. Blue Bird selalu sesuai dengan target.....	90

Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Blue Bird mampu menyelesaikan target kerja dengan cepat.....	92
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan.....	93
Tabel 5.27	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru.....	94
Tabel 5.28	Uji Multikolinearitas.....	99
Tabel 5.29	Uji Autokorelasi.....	100
Tabel 5.30	Analisis Regresi Linier Berganda.....	102
Tabel 5.31	Koefisien Determinasi (R ²).....	104
Tabel 5.32	Uji F Simultan.....	105
Tabel 5.33	Uji T Parsial.....	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Struktur Penelitian.....	41
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT. Blue Bird Pekanbaru.....	55
Gambar 5.1	Uji Histogram.....	97
Gambar 5.2	Normal P-Plot.....	98
Gambar 5.3	Scatter Plot.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan – karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi pada dasarnya adalah prestasi para anggota organisasi itu sendiri, mulai dari tingkat atas sampai pada tingkat bawah.

PT. Blue Bird Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa taxi yang sudah lama beroperasi di pekanbaru. Perusahaan ini memiliki ratusan unit kendaraan yang sampai sekarang masih aktif beroperasi setiap harinya. Jasa yang diberikan oleh perusahaan ini sangat memperhatikan kenyamanan dan keamanan pelanggan, karna para pengemudi yang bekerja sudah profesional dan sudah terlatih, juga memfasilitasi armada yang baru dan terawat.

Berikut ini merupakan data karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru

No	Posisi karyawan	Jumlah karyawan
1	Telefonis	9
2	Staff Operasi	10
3	Security	4
4	Kepala Gudang	1
5	Supervisor HR	1
6	Mekanik	9
7	Manajer Dan Asisten Manajer	2
	Total	36

Sumber : PT. Blue Bird Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa total karyawan sebanyak 36 orang, sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Dan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk terus memperhatikan kinerja karyawan, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.2
Tabel Operasional Armada

Uraian	2019	2020
Pelayanan	8173	3862
Pemesanan	6592	2258
Pembayaran	3451	1547
Penolakan	572	653
Lain-lain	2873	1283
Total	21661	9603

Sumber : PT. Blue Bird Pekanbaru, 2020

Dari keterangan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan pemesanan maupun pelayanan yang dialami PT. Blue Bird Pekanbaru, hal ini dikarenakan tahun 2020 adanya pandemi covid 19 yang mengakibatkan orang-orang tidak menggunakan jasa taxi ataupun untuk keluar rumah. Hal ini tentu harus membuat para karyawan harus lebih bisa mengoptimalkan kinerja mereka dan juga harus bisa bekerjasama dengan baik terhadap sesama karyawan dan kerjasama terhadap mitra kerja yaitu driver taxinya, agar ditahun 2021 dapat meningkatkan kembali pemesanan dan pelayanan terhadap pelanggan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. Blue Bird Pekanbaru diketahui bahwa beban kerja pada karyawan berbeda-beda sesuai dengan bidangnya, sehingga setiap bidang mempunyai permasalahan beban kerja yang berbeda.

Hal ini terjadi pada bagian telefonis, telefonis merupakan bagian yang khusus menerima pesanan melalui telepon yang kemudian pesanan tersebut akan diberikan kepada pengemudi. Masalah yang sering terjadi dibagian ini adalah masalah komunikasi kepada pengemudi, dimana terjadi kesalah pahaman antar

pengemudi yang akan mengambil pesanan tersebut. Pada bagian ini tidak terdapat beban dan stres kerja yang besar karena mereka melakukan kerja sesuai bagiannya.

Pada bagian staf operasi yang bekerja untuk menyiapkan kendaraan yang akan digunakan pengemudi dan menerima hasil setoran, masalah yang terjadi ketika adanya selisih jumlah uang yang diterima dengan argo yang sudah ditetapkan. Beban yang dialami pada bagian ini harus mengganti jumlah uang yang selisih tersebut, karena beban untuk mengganti uang tersebut mengakibatkan stres kerja pada karyawannya yang berdampak hilangnya kepercayaan antar karyawan dan pengemudi.

Pada bidang security mereka menjalankan tugas untuk mengamankan area perusahaan dan memeriksa kembali kendaraan yang sudah digunakan oleh pengemudi, dengan memeriksa minyak, kondisi kendaraan dan mereka juga penanggung jawab pertama terhadap pengemudi jika mereka mengalami kecelakaan. Masalah yang dialami yaitu adanya kecurangan pengemudi yang mengambil minyak kendaraan. Untuk beban yang dialami bagian ini yaitu harus menjaga lingkungan perusahaan dan merangkap menjadi penanggung jawab pertama atas pengemudi jika ada kecelakaan. Dengan beban kerja yang dialami pada bagian ini, mereka merasakan cemas yang berlebihan jika terjadi kehilangan dan kecelakaan yang terjadi.

Pada bagian kepala gudang pekerjaan yang dikerjakan yaitu membeli alat-alat kendaraan dan memeriksa barang yang ada di gudang. Untuk masalah yang dialami yaitu terjadinya selisih jumlah barang yang ada di gudang dengan barang yang akan dikeluarkan. Karena banyaknya alat-alat yang diperlukan untuk

kendaraan, sering terjadi salah mencatat jumlah barang yang tersedia dan jenis barang yang akan digunakan. Masalah selisih barang tersebut membuat karyawan menjadi terbebani karena harus memeriksa ulang jumlah barang yang ada di gudang dengan jumlah barang dan jenis yang banyak. Sedangkan stres yang dirasakan oleh karyawan yaitu kurangnya fokus ketika memeriksa jumlah barang yang ada di gudang.

Pada bagian supervisor HR ditugaskan untuk mengatur semua surat-surat kendaraan, kerjasama antar perusahaan, membayar pajak, dan mengurus gaji karyawan serta pengemudi. Masalah yang terjadi bagian ini yaitu ketika ada kendaraan yang belum dibayar pajaknya, maka harus secepatnya untuk membayar. Mencari perusahaan lain agar mau bekerjasama, dan masalah gaji yang telat dibayarkan kepada karyawan. Dengan pekerjaan yang harus dikerjakan dalam jumlah yang banyak, beban sudah pasti dirasakan karyawan yang berdampak terhadap kesalahan yang terjadi ketika melihat jadwal pembayaran pajak kendaraan dan pemberian gaji karyawan.

Pada bagian mekanik melakukan pekerjaan yaitu memperbaiki kendaraan yang rusak. Masalah yang terjadi pada bagian ini ketika ada kendaraan yang rusak dan harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan tetapi alat yang akan digunakan tidak ada. Hal itu tentu membuat beban bagi para mekanik karena harus mencari dahulu alat yang akan digunakan dan kemudian secepatnya menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja yang dialami oleh mekanik yaitu kurang telitinya dalam melakukan tugasnya dan terburu-buru.

Dan pada bagian manajer dan asisten manajer pekerjaan yang dilakukan adalah memberi tahu dan mengatur para karyawan agar mengikuti perintah yang diberikan dari pusat. Masalah yang terjadi adalah sulitnya menerapkan rencana yang sudah ditetapkan karna karyawan memiliki kemampuan dan kekurangan dalam pekerjaannya. Beban yang dialami oleh seorang manejer dan asisten nya adalah harus tercapainya target yang sudah ditetapkan agar perusahaan dapat terus berkembang. Dengan adanya beban berat yang dirasakan oleh manajer, hal itu membuat stres yang berdampak terhadap kondisi emosional yang tidak stabil.

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan benar akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam pekerjaan maupun lingkungan luar. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungannya. Ini mengakibatkan munculnya berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan pada diri karyawan. Bagaimanapun stres dapat membantu secara fungsional, tetapi juga dapat menjadi penyebab rusaknya prestasi kerja. Hal tersebut tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang banyak membuat karyawan tertekan dan menjadi stres. Dengan adanya beban kerja yang ada diperusahaan tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan

yang dihasilkan, stres kerja yang tinggi merupakan pengaruh terhadap karyawan yang menjadikan pekerjaannya tidak efektif, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkaitan dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan benar akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam pekerjaan maupun lingkungan luar.

Dengan adanya beban kerja yang dialami karyawan di perusahaan ini, mulai muncul stres kerja yang dirasakan oleh semua karyawan yang berefek terhadap kinerjanya. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungannya. Ini mengakibatkan munculnya berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan pada diri karyawan. Bagaimanapun, stres juga dapat membantu secara fungsional, tetapi juga dapat menjadi penyebab rusaknya prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa stres memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, hal tersebut tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

Berkaitan dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru
3. Apakah stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Blue Bird Pekanbaru.

2. Manfaat penelitian

- a. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dalam penelitian ini untuk memberikan masukan terkait dengan permasalahan pada stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topic atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal, maka penulis membaginya dalam 6 bab seperti berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan yaitu latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori – teori yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian dari lokasi objek, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan membahas sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, stuktur perusahaan, gambaran aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil dari penelitian dan pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang diperlukan dan dianggap penting serta diharapkan berguna bagi perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Pengertian stres kerja menurut Suprihanto (2003) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres kerja yang ringan. Alasannya pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karna hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Mangkunegara (2014: 56) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Prabu (2013: 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2012: 44), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Anoraga (2011: 108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2011 : 380).

Sinambela (2016: 72) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja.

Selye dan Jaza Anil Chusna (2010) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu *eustres* dan *distres*. *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat dan menantang. (Walker: 2002).

Disisi lain, *distres* yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami

distres, orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung dan tidak berperforma secara maksimal (Walker: 2002)

Seorang manajer sumber daya manusia harus mengetahui dan mampu memahami kondisi para karyawan yang ada di perusahaan tersebut, juga harus mengetahui cara mengelola stres atau tekanan karena kebosanan yang menyebabkan jadi beban pekerjaan. Dengan pengetahuan tersebut manajer dapat mengatasi stres menjadi suatu pendorong agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut Anwar (2011: 157) pengertian stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi tidak enak yang dialami individu karna bertolak belakang dengan apa yang di inginkan dari setiap individu.

2.1.2 Sumber-Sumber Stres Kerja

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Sondang P. Siagan (1997,h.301)

1) Berasal dari pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres dari pekerjaan antara lain :

a) Beban tugas yang terlalu besar.

- b) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang.
- c) Tidak seimbangnya wewenang dan tanggung jawab.
- d) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.
- e) Konflik antar karyawan dengan pihak lain didalam dan diluar pekerjaan.

2) Berasal Dari Luar Pekerjaan

Situasi lingkungan luar pekerjaan dapat juga menjadi sumber stres.

Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang seperti :

- a) Masalah keluarga
- b) Perilaku negatif anak-anak
- c) Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis
- d) Pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit, gawat dan lain sebagainya.

Disisi lain faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya stres menurut Stephen P. Robbins (perilaku organisasi, h.370-381) adalah sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan
 - a) Ketidakpastian ekonomi
 - b) Ketidakpastian politik
 - c) Ketidakpastian teknologi
2. Faktor organisasi
 - a) Tuntutan tugas

- b) Tuntutan sasaran
- c) Tuntutan antar personal dan lain sebagainya

3. Faktor individu

- a) Masalah keluarga
- b) Masalah ekonomi
- c) Kepribadian

Penyebab stres On the Job menurut T.Hani Handoko, yang mempengaruhi kinerja meliputi :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervise yang jelek
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
5. Frustrasi
6. Konflik antar pribadi atau kelompok
7. Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
8. Berbagai bentuk perubahan

Penyebab-penyebab stres Off the Job, antara lain:

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah politik
4. Masalah-masalah pernikahan (misalnya perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah pribadi seperti kematian sanak saudara atau keluarga

Pada dasarnya segala macam bentuk stres disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe rasa stres.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2000:201) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang memadai
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain lain

2.1.3 Akibat yang Ditimbulkan Stres

Stres yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan dari fisik maupun non fisik, Robbins (2003) mengelompokkan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi 3 klasifikasi, yaitu:

1. Gejala fisiologi,

Dalam research yang dilakukan Stephen menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala psikologi

Secara psikologi stres dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat dari gejala lain yang ditimbulkan misalnya, depresi, gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda pekerjaan.

3. Gejala perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok, dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.1.4 indikator Stress kerja

Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator stres kerja ada tujuh, antara lain :

1. Konflik kerja, yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut
2. Perbedaan nilai antar pegawai dengan pemimpin, yaitu perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering memicu konflik
3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat, pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya
4. Iklim kerja yang tidak sehat, yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang menyebabkan perpecahan di suatu organisasi
5. Waktu kerja yang mendesak, yaitu pemberian waktu kerja yang berlebihan kepada pegawai akan memberikan tekanan kepada pegawai

6. Otoritas kerja, yaitu otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja
7. Kualitas pengawasan, yaitu kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Sunarso (2010) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sakti (2016: 70) beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para pegawai dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai selain itu dengan ditambahnya dengan tekanan waktu pengerjaan tugas yang banyak membuat para pegawai tertekan dan menjadi stres.

Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M. B. Ali, 2002: 63). Beban berarti tanggungan yang dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Munandar (2014: 12) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Ambar (2013: 15) beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungan

jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja.

Menurut Moekijat (2014: 24) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh sekelompok orang dalam waktu tertentu (beban kerja) dapat dilihat pada sudut pandang subjektif dan objektif. Beban kerja dipandang sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja subjektif berkenaan dengan ukuran yang dipakai seseorang terhadap tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja yang sangat berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (fisik maupun mental) dan reaksi emosional. Beban kerja yang sedikit juga akan menimbulkan kebosanan dalam pekerjaan karena tugas yang diberikan sedikit. Menurut Danang (2012: 90) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stress hal ini disebabkan oleh beberapa factor seperti tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak.

Beban kerja adalah menurut Permendagri nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan

mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Penulis menyimpulkan bahwa beban kerja adalah beban yang harus ditanggung sesuai dengan pekerjaannya.

Dengan begitu beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan pun menjadi tidak efektif pada melakukan pekerjaannya, sebagaimana stres kerja dan beban kerja saling berkaitan dan mempengaruhi perusahaan ini. (Ahmad Ahid Mudayana, 2010).

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl (1989) dan Manuba (2000), dalam Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a) Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh manusia akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh ini disebut strain, berat ataupun ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Ada dua faktor lain meliputi faktor internal, yaitu faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (Motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2.2.3 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell dan Eggemeire (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas.
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.

3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan tugas pekerjaannya.

2.2.4 Dampak Negatif Beban Kerja

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga para pekerja akan mengakibatkan penurunan kualitas kerja bagi para karyawan dan memberikan dampak negatif bagi para pekerja. Menurut Winaya (1989:45) dampak negatif tersebut adalah :

a) **Kualitas Kerja Menurun**

Beban kerja yang terlalu berat dan tidak diimbangi oleh kemampuan dan tenaga para pekerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar pekerjaan.

b) **Keluhan Pelanggan**

Ini terjadi akibat pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, sehingga hasil pelayanan tidak memuaskan.

c) **Kenaikan Tingkat Absensi**

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Ini akan berakibat bagi kualitas kelancaran kerja organisasi tamu yang mempunyai tanggung jawab untuk menjaga kebersihan, kerapian, dan kelengkapan kamar.

2.2.5 Indikator Beban Kerja

Menurut Murti (2013) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja mencakup :

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. Sikap terhadap pegawai
4. Pemahaman substansi dasar tentang bekerja
5. Etos kerja
6. Perilaku ketika bekerja
7. Menyelesaikan tugas yang menantang
8. Kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2000:63), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012).

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2012: 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Menurut Mondy dan Noe (2010:394) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Kartono (2012: 32) kinerja adalah kemaouan dalam menjalankan tugas dan pencapain standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Menurut Schuller (dalam Sedarmayanti 2014:261) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Menurut Andy Neely (dalam Wibisono 2014: 63) mengemukakan bahwa 95% manajer gagal dalam menerjemahkan visi, misi dan strategi yang telah dirancang ke dalam sistem manajemen kinerja, terutama dalam proses implementasi nya. Selain dikearenakan perbedaan lingkungan perusahaan yang dihadapi dibandingkan dengan kerangka kerja standar yang ada dalam buku teks, juga karena adanya resistansi dari dalam perusahaan.

Hasibuan (2012) bahwa : “Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Rivai (2011) menyatakan: “Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sdsuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Manullang (2002:132) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau di hasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Nina (2012) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hamid, & Ruhana, 2014).

Menurut Ririn, dan Hady (2016) kinerja ditentukan oleh kepuasan kerja yang dirasakan dan disiplin kerja yang diterapkan. Ini dimaksud bahwa para karyawan akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik serta memberikan kontribusi bagi organisasi. Yang mana keberadaan karyawan merupakan aspek yang penting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Berdampingan dalam pernyataan Mangkunegara (2001) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu cara dalam menghadapi atau mencapai tantangan pada sebuah organisasi yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Aries & Baskoro, 2012), bahwa rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi. Atau dengan kata lain, kinerja

karyawan dapat mencerminkan kinerja organisasi. Sehingga kinerja karyawan akan selalu mencerminkan kualitas sebuah organisasi.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006), terdapat beberapa elemen kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu yang diberikan.
- 4) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan.
- 5) Kemampuan bekerja sama, ini diukur melalui kemampuan antar pekerja/karyawan dan lingkungannya dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam pekerjaan

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non

fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Menurut Handoko (2009-98), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Keterampilan Atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktifitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

2) Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya di rekrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktifitas kerja.

3) Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktifitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu tetapi pengajaran karir seseorang selalu mengimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktifitas dari orang tersebut akan meningkat.

4) Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktifitas di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

5) Faktor Semangat Dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktifitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

6) Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Menurut Simamora (2004:338) “Tindakan disiplin dapat pula membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang pegawai didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarannya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan pegawai yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Menurut Handoko (2009:359) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkah proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat terwujud kinerja pegawai

Menurut Simamora (2004:339-340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1) Memikat Dan Manahan Orang Di Dalam Organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran pegawai, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2) Penyelesaian Tugas Yang Handal

Setiap pegawai diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan kerja, pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab pegawai,

3) Perilaku Inovatif Dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan pegawai. Seperti kerjasama dengan rekan sekerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri pegawai.

Menurut Rucky (2007:9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1) Sarana Dan Prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

2) Proses Kerja Atau Metode Kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka tim ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

3) Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kemampuan sumber daya manusia yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

4) Gairah Kerja/Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/ penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

5) Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab . Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 — 120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Menurut Muchdarsyah (2011) bahwa kerja produktif, memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

- 1) Kemampuan kerja yang tinggi
- 2) Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- 3) Jaminan sosial yang memadai
- 4) Kondisi kerja yang manusiawi
- 5) Hubungan kerja yang harmonis.

Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

- a) Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.

- b) Kebutuhan non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri pegawai tersebut dan lain sebagainya

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai guna memotivasi semangat dan gairah kerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Simamora yang dikemukakan kembali oleh Mangkunegara (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor individual, yang terdiri dari : (a) Kemampuan dan keahlian; (b) Latar belakang; dan, (c) Demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari : (a) Persepsi; (b) Sikap; (c) Kepribadian; (d) Pembelajaran; dan (e) Motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari : (a) Sumber daya; (b) Kepemimpinan; (c) Penghargaan; (d) Struktur; dan (e) Job design.

Faktor-faktor ini merupakan hal yang paling utama dalam pencapaian kinerja karyawan. Apabila ketiga faktor ini telah terpenuhi dan diterapkan di dalam organisai atau perusahaan, maka hal baiknya organisasi ataupun perusahaan akan menghasilkan karyawan dengan kinerja nya yang memuaskan.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Wirawan (2013) mengelompokkan dimensi kinerja karyawan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

1. Hasil Kerja

Ini merupakan kuantitas serta kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Indikator yang mencakup pada hasil kerja ini yaitu kecepatan dalam melaksanakan tugas dan efektivitas melaksanakan tugas dan beban kerjanya.

2. Perilaku Kerja

Ketika karyawan sedang melaksanakan pekerjaannya, mereka melakukan dua jenis pekerjaan, yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Dalam hal ini, indikator yang sebaiknya digunakan adalah disiplin kerja, profesionalisme, dan kerja sama. Sehingga pencapaian pekerjaan dapat sesuai target.

3. Sifat Pribadi

Sifat pribadi yang dibutuhkan ialah sifat yang berhubungan dengan pekerjaan. Sifat ini diperlukan oleh seroang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang dapat digunakan adalah keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran. Yang mana ke tiga indikator ini harus di aplikasikan selama bekerja dan merupakan indikator internal dimana hal ini timbul di dalam diri masing-masing karyawan.

2.3.5 Prinsip Dasar Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Adapun prinsip dasar manajemen kinerja menurut (Wibowo, 2012) adalah sebagai berikut :

1. Kejujuran

Kejujuran menunjukkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta dan memberikan pertimbangan dan perasaan.

2. Pelayanan

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanannya kepada setiap pekerja, manajer, dalam proses manajemen kinerja, umpan balik dan pengukuran harus membantu pekerja dan perencanaan kinerja.

3. Tanggung Jawab

Merupakan prinsip dasar dari pengembangan kinerja dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka. Pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaharui.

4. Perumusan Tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki dan selanjutnya tujuan yang

telah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan yang lebih rendah, seperti divisi, departemen tim dan karyawan.

2.3.6 Kesalahan Penilaian kinerja

Dalam penerapan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan, sering terjadi beberapa kesalahan penilaian yang didapati. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kesalahan penilaian tersebut antara lain:

1. Permasalahan penggunaan standar yang berbeda-beda

Ketika menilai seorang karyawan, manajer harus menjauhi penggunaan standard harapan bervariasi dan berbeda terhadap karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang seharusnya sama, dan pastinya akan membangkitkan emosional para karyawan. Persoalan seperti itu kemungkinan terjadi ketika kriteria yang ambigu dan pembobotan yang subjektif oleh atasan digunakan dalam penelitian.

2. Efek Resesi

Kesalahan penilaian yang terjadi ketika penilaian akan memberikan bobot yang lebih besar atau lebih mundur dari biasanya untuk kejadian yang memang baru saja terjadi pada kinerja karyawan.

3. Kesalahan Cenderung Memusat, kesalahan Kelonggaran, dan Kekakuan

Kesalahan kecenderungan yang memusat dalam memberikan nilai kepada seluruh karyawan pada sebuah skala yang sempit yaitu di tengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran yaitu terjadi jika penilaian pada seluruh karyawan, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan itu terjadi ketika seorang manajer menggunakan hanya bagian

yang lebih turun atau rendah pada suatu skala untuk menilai karyawan-karyawan.

4. Bias dari Penilaian

Terjadi ketika nilai-nilai suatu prasangka dari si penilai mempunyai penilaian yang salah dan kesalahan tersebut konsisten yang harus dirubah, akan tetapi penilaian tersebut kurang berarti terhadap pimpinan perusahaan.

5. Efek Halo

Terjadi ketika seseorang manajer menilai tinggi atau rendah karyawannya untuk seluruh item dan input yang penting karena satu karakteristik saja tidak lebih dari satu.

6. Kesalahan kontras

Kecenderungan untuk menilai orang-orang dan para karyawan secara relative terhadap orang lain, dan bukannya dibandingkan pada suatu standar kinerja yang jelas.

2.3.7 Tujuan Manajemen Kinerja

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari para pekerja, perusahaan membentuk manajemen kinerja professional untuk mengelolanya. Ada beberapa tujuan yang di harapkan guna tercapainya tujuan manajemen kinerja menurut Williams 1998; Armstorng & Baron, 2005 dan Wibisono, 2006) :

1. Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir.

2. Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
3. Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individual.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan.
5. Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur, dengan semangat, dan produktif sehingga hasil kerja optimal.
6. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
7. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
8. Asas dari penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji pelatihan dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
9. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
10. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.

11. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan control atas pekerjaan itu.
12. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
13. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

2.4 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja membantu atau merusak kinerja karyawan tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Pada saat stress itu rendah atau tidak ada pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu. Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Stress yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu prestasi kerja karyawan.

Point penting dalam stress kerja ini ialah bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada cenderung kinerja akan rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan kerja. Bila stress kerja sudah mencapai puncak, yang dicerminkan ialah kemampuan pelaksanaan kerja maka stress tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

2.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan salah satu bentuk dari kebosanan dan kejenuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan terhadap banyaknya pekerjaan yang ia lakukan. Jika beban kerja terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan serta beban kerja yang terlalu ringan sama dapat menurunkan semangat dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti (tahun)	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
Riny Chandra (2017)	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa	Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi (R ²)	Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.
Sinta Monika (2012)	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rapi Trans Logistik Indonesia	Metode deskriptif dan analitik verikatif. Analisis data menggunakan metode analisis jalur	Hasil analisis jalur menyimpulkan bahwa sebagian variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja variabel secara

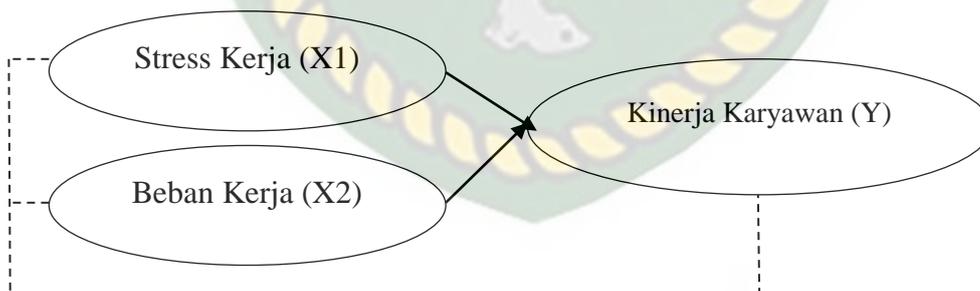
		dengan bantuan spss 20.0	signifikan efek negatif pada kinerja karyawan.
Bagus Setiawan Sutowo Putro (2016)	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Bandung	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen penelitian dengan uji hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Bandung.

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2020

2.7 Struktur Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan peneliti terdahulu maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut :

Gambar 2.1
Struktur Penelitian



Sumber: Walker (2002) dan Gibson (2000)

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan telaah pustaka, yang telah di paparkan di atas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru
3. Stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Blue Bird Pekanbaru, yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta Kav. 36, Tangkerang Barat. Kecamatan Marpoyan Damai., Kota Pekanbaru Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini maka variabel-variabel yang dibahas adalah :

1. Variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah stres kerja (X1) dan beban kerja (X2)
2. Variabel terkait atau *dependent variable* (Y) adalah kinerja karyawan (Y)

Tabel 3.1
Operasional variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1) stres kerja terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan terjadi pada semua kondisi pekerjaan	Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Iklim kerja yang tidak sehat • Otoritas kerja 	Ordinal
	Konflik	<ul style="list-style-type: none"> • Persaingan tidak sehat • Sikap pimpinan yang adil 	
	Pengawasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu kerja yang mendesak • Kualitas pengawasan 	
Beban Kerja (X2) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan	Beban kerja mental	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi emosional antar karyawan • Sikap antar anggota karyawan 	Ordinal
	Beban kerja psikologis	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaikan yang terus menerus 	

tugas pekerjaan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu		dalam bekerja <ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman substansi dasar tentang bekerja 	
	Beban kerja waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi fisik tempat bekerja dan sikap terhadap waktu • Menyelesaikan tugas yang menantang 	
Kinerja Karyawan (Y) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman hasil kinerja • Ketelitian dalam bekerja • Ketepatan dalam bekerja 	Ordinal
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah kerja yang efektif • Target dan penyelesaian kerja yang cepat • Tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan 	

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009) dalam penelitian ini populasi adalah keseluruhan karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru yang berjumlah 36 orang.

2. Sampel Penelitian

Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap penelitian (Sugiyono, 2009) maka penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sensus sampling* yaitu berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti. Adapun sampel dalam penelitian ini ialah berjumlah 36 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber informasi di golongkan menjadi dua, yaitu data primer yang berasal dari sumber asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab penelitian kita. Sumber data skunder adalah studi yang dilakukan oleh pihak lain untuk sasaran mereka sendiri.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya melalui wawancara dan menyebarkan kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama dalam bentuk dokumen. Seperti dokumentasi, dan angket.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini memperoleh data, informasi atau keterangan-keterangan yang diperlukan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara Kuesioner atau angket, yaitu suatu pengumpulan data dengan

memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan memberikan respon atas dasar daftar pertanyaan tersebut (Umar,2003). Dalam penelitian ini jenis kuisisioner yang akan digunakan adalah kuisisioner tertutup dimana koresponden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan skala likert yang berisi lima tingkatan pilihan jawaban yaitu:

- a) Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- b) Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
- c) Skor 3 untuk jawaban cukup setuju (CS)
- d) Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- e) Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6. 1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2012). Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno, 2010).

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015) :

- a) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau itemitem pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c) Dengan memperhatikan kolom Corrected Item-Total Correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012) “Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015):

- a. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c. Dengan memperhatikan kolom Alpha If Item Deleted apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisi grafik dan uji statistik (Ghozali, 2012).

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2012). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2005) mengatakan bahwa Multikoleniaritas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variable bebas. Pengujian Multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas Multikoleniaritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik koleresi variable-variabel Independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai Tolerance dan VIF, jika antar variable independen ada kolerasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900) maka hal ini menunjukkan adanya multikoleniaritas atau jika nilai Tolerance kurang dari 0,100 atau nilai VIF lebih dari 10, maka hal ini menunjukkan adanya multikoleniaritas (Ghozali,2005).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang , melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola

yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005)

Uji ini bermaksud untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali I. , aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20, 2013). Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antar prediksi variable dependen dan residualnya.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

Autokorelasi adalah keadaan yang menunjukkan residual (e_i) memiliki hubungan dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui model regresi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai durbin watson berada antara 2 sd 4-du

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru

Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Ghozali, 2005:82):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi stress kerja

b_2 = Koefisien regresi beban kerja

X_1 = Stress Kerja

X_2 = Beban Kerja

e = Error

3.6.3 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2011: 97).

b. Uji F Simultan

Uji F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2011: 98). Menurut Ghozali (2011) pengujian ini untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Kriteria untuk menguji nilai hipotesis adalah yaitu sebagai berikut : dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} :

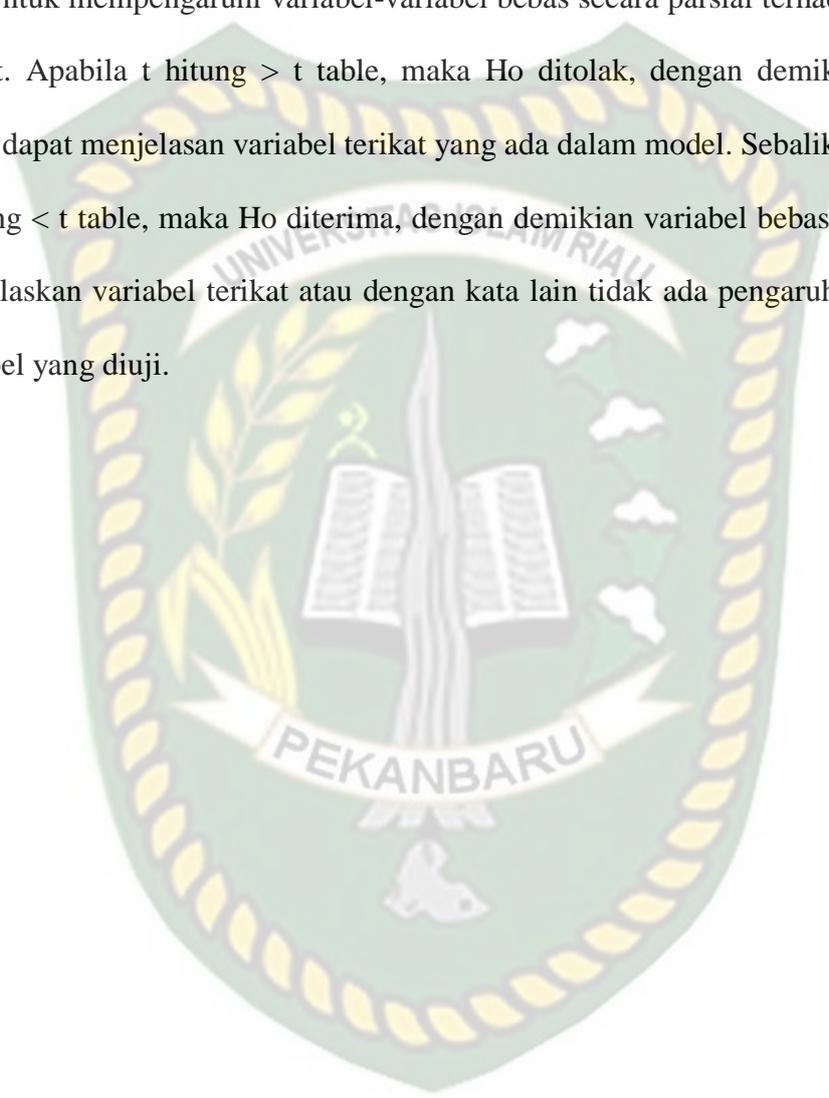
- 1) Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_a ditolak
- 2) Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_a diterima Dengan tingkat keputusan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5%, maka:
 - a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima. Berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
 - b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak. Berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji T Parsial

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria

yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).

Untuk mempengaruhi variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila t hitung $> t$ table, maka H_0 ditolak, dengan demikian variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila t hitung $< t$ table, maka H_0 diterima, dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Blue Bird

PT. Blue Bird adalah sekelompok usaha yang melayani segala kebutuhan transportasi mulai dari taksi, kontainer dan alat berat. Bermula dari hanya 25 taksi di tahun 1972, kini armada Blue Bird telah mencapai 26.000 yang tersebar di sejumlah kota besar di Indonesia.

PT. Blue Bird melayanini lebih dari 8,5 juta penumpang setiap bulannya, PT. Blue Bird terus meningkatkan pelayanan dan memperluas jenis layanannya, mulai dari taksi eksekutif (silver bird), layanan limousine dan penyewaan mobil (golden bird), bus carter (big bird) , logistik, dan alat berat (pustaka andalan perkasa dan pusaka bumi transportasi).

Awalnya blue bird didirikan untuk menyediakan alternatif jasa transportasi berkualitas yang memang belum ada pada waktu itu. Blue bird menjadi pelopor penenaan tarif taksi berdasarkan argo,serta melengkapi seluruh armadanya yang memiliki *Air Conditioner* (AC) dengan radio berkomunikasi. Untuk mempertahankan kualitas pelayanan, perusahaan membangun sejumlah bengkel khusus untuk merawat armadanya.

Taksi regular blue bird group pertama hadir di kota pekanbaru pada senin, 3 september 2012 sehubungan dengan dilaksanakannya Pekan Olahraga Nasional yang berlangsung di kota pekanbaru. Peluncuran perdana taksi berlogo burung

biru ini dilaksanakan di kantor pemerintah kota pekanbaru, ditandai dengan pengguntingan pita, dan pemasangan stiker berlogo PON XVIII.

Pada awal munculnya blue bird di pekanbaru mereka meluncurkan sebanyak 100 unit kendaraan untuk melayani kebutuhan transportasi masyarakat kota pekanbaru. Dengan motto layanan ANDAL, yang artinya aman, nyaman, mudah dan personalisme, taksi blue bird siap melayani masyarakat pengguna jasa taksi di pekanbaru.

Budaya pelayanan yang diterapkan blue bird group menganut azas servant leadership yakni semakin tinggi jabatan seseorang di dalam perusahaan ini, maka akan semakin banyak orang yang wajib dilayani. Dan pada tahun 2018 PT. Blue Bird Pekanbaru meluncurkan layanan taksi online melalui aplikasi my blue bird untuk memudahkan masyarakat memesan taksi secara online.

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan Blue Bird Pekanbaru

1. Visi

Menjadi perusahaan yang mampu bertahan dan megedepankan kualitas untuk memastikan kesejahteraan yang berkelanjutan bagi para *sakeholder* “

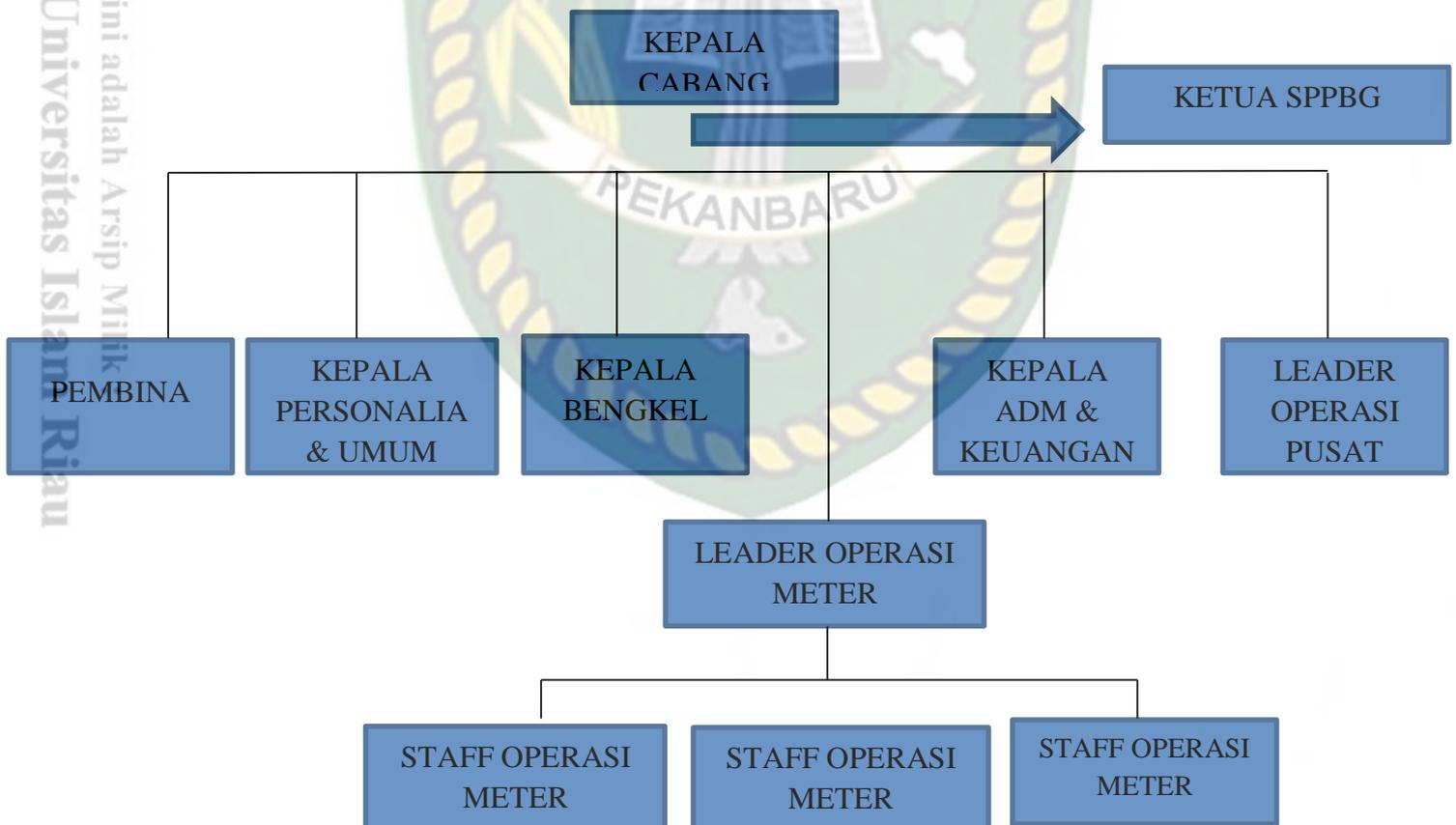
2. Misi

Tujuan adalah tercapainya kepuasan pelanggan dan mengembangkan serta mempertahankan diri sebagai pemimpin pasar di setiap kategori yang kita masuki. Dalam transportasi darat, menyediakan layanan yang handal dan berkualitas tinggi dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan kita melakukannya sebagai satu tim yang utuh

4.3 Struktur Organisasi

Suatu perusahaan akan dapat beroperasi dengan baik apabila semua kegiatan perusahaan dikoordinasi dengan baik. Untuk mengkoordinasi kegiatan operasional dengan baik, maka memerlukan struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi perusahaan merupakan kerangka tentang pembagian wewenang dan tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan – kegiatan pokok perusahaan. Struktur organisasi yang diterapkan di PT. Blue Bird Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Blue Bird Pekanbaru





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

4.4 Tugas dan Wewenang

Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian di PT. Blue Bird Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Kepala Cabang
 - a. Memberi tahu apa saja rencana atau tujuan yang diberikan dari pusat kepada para karyawan
 - b. Memberi arahan kepada para karyawan tentang kerja yang dilakukan
 - c. Berusaha agar tujuan atau rencana yang ditetapkan dari pusat bisa sesuai dengan target
 - d. Mengontrol setiap bagian pekerjaan agar bekerja dengan bidangnya masing-masing
2. Kepala Personalia & Umum
 - a. Melakukan pengecekan terhadap surat-surat dan pajak mobil dan tentang surat-surat bangunan
 - b. Mengatur gaji para karyawan
 - c. Mengatur tentang karyawan yang masuk atau berhenti kerja
3. Kepala Bengkel
 - a. Mencatat stok suku cadang yang tersedia
 - b. Menyiapkan alat-alat yang diperlukan anggota bengkel
 - c. Mengatur jadwal anggota bengkel
 - d. bertanggung jawab atas suku cadang yang akan dibeli dan digunakan
4. Kepala ADM & Keuangan
 - a. Mencatat pemasukan dan pengeluaran setiap hari
 - b. Mengatur keuangan supaya perusahaan tidak mengalami rugi
 - c. Bertanggung jawab terhadap semua keuangan yang didapat perusahaan
5. Staff Operasi
 - a. Mengatur pengemudi taksi agar bekerja dengan baik

- b. Menyiapkan mobil sebelum di pakai oleh pengemudi
- c. Menerima hasil setoran setiap hari dari pengemudi
- d. Bertanggung jawab atas keluhan para pengemudi



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan penilaian dari peneliti yang dimunculkan dalam hasil penelitian yang memberikan kemudahan dan dapat dievaluasi yang dapat menilai dan menyimpulkan berbagai identitas. Identitas responden yang dinilai dalam penelitian ini ialah: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Tertinggi, dan Masa Kerja. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat dan mengevaluasi secara langsung dari karyawan atau responden yang bekerja pada perusahaan dengan menilai dan menunjukkan dari mayoritas manakah laki-laki atau perempuan.

Dengan penilaian dari jenis kelamin maka dapat diambil kesimpulan untuk melihat lebih lanjut dalam meninjau jenis kelamin. Untuk menjelaskan jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	21	58,3
2	Perempuan	15	41,6
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berjenis

kelamin laki-laki berjumlah 21 orang atau 58,3%. Dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang atau 41,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah laki-laki yang berjumlah 21 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini lebih diutamakan laki-laki karena pekerjaan pada bidang operasi dan mekanik.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada responden yang bertujuan untuk melihat dan mengevaluasi bagaimana dan dari mayoritas mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Dengan melihat usia responden, maka peneliti dapat menilai bagaimana tingkat beban kerja dan kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Untuk melihat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	4	11
2	26- 30 Tahun	8	22
3	31- 35 Tahun	22	61
4	36- 40 Tahun	2	5,5
5	41- 50 Tahun	0	0
6	>50 Tahun	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 36 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20- 25 tahun berjumlah 4 orang atau 11%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 8 orang atau 22%. Karyawan yang berusia 31-35 tahun berjumlah 22 orang atau 61%. Dan karyawan yang berusia 36-40 tahun berjumlah 2 orang atau 5,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berusia 31-35 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini memiliki karyawan yang tidak terlalu tua dan tidak terlalu muda agar dalam menyelesaikan pekerjaan berjalan dengan baik dan produktif.

5.1.3. Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden berpendidikan dan untuk meninjau bagaimana kompetensi mereka dalam bekerja pada perusahaan ini, dengan menilai pendidikan tertinggi maka peneliti menyimpulkan langsung bahwa perusahaan ini mengharuskan bekerja memiliki pendidikan yang tinggi. Untuk melihat pendidikan tertinggi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase
1	SD	6	16,6
2	SMP	9	25
3	SMA/ SMK	12	33,3
4	D3	3	8,3
5	S1	6	16,6
6	Pascasarjaan	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 36 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SD berjumlah 6 orang atau 16,6%. Karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 9 orang atau 25%. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 12 orang atau 33,3%. Karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 3 orang atau 8,3%. Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 6 orang atau 16,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berpendidikan SMA/SMK yang berjumlah 12 orang. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak menentukan sejauh mana tingkat pendidikan karyawan, tetapi menuntut untuk mampu memajukan perusahaan dengan baik.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden tersebut bekerja pada perusahaan tempat meneliti. Dengan adanya masa kerja juga peneliti mampu menilai seberapa meningkatnya kinerja karyawan itu bekerja. Masa kerja dengan waktu yang lama dan karyawan yang bertahan lama akan memberikan kemudahan karyawan untuk menunjang kinerjanya dengan baik. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	6 bulan	4	11
2	1-2 tahun	6	16,6
3	3-5 tahun	18	50
4	6 tahun	8	22,2
5	Diatas 10 tahun	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 36 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 4 orang atau 11%. Karyawan yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 6 orang atau 16,6%. Karyawan bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 18 orang atau 50%. Dan karyawan yang bermasa kerja 6 tahun berjumlah 8 orang atau 22,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah memiliki masa kerja 3-5 tahun yang berjumlah 18 orang. Hal ini dikarenakan bahwa masa kerja responden menentukan kemampuannya dalam bekerja dan kinerjanya masing-masing.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden yang benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Kemudian dalam pengujian validitas tersebut terlihat pada *correlated Item-Total Correlation* yang memiliki nilai lebih dari 0,30.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu harus valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 2 = 36 - 2 = 34$ ialah 0,329. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0,960	0,329	Valid
	0,976	0,329	Valid
	0,973	0,329	Valid
	0,969	0,329	Valid
	0,981	0,329	Valid
	0,980	0,329	Valid
Beban Kerja (X2)	0,932	0,329	Valid
	0,982	0,329	Valid
	0,980	0,329	Valid
	0,974	0,329	Valid
	0,976	0,329	Valid
	0,970	0,329	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,945	0,329	Valid
	0,964	0,329	Valid
	0,987	0,329	Valid
	0,969	0,329	Valid
	0,986	0,329	Valid
	0,970	0,329	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel uji validitas diatas bahwa pada variabel stress kerja, beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki nilai r tabel sebesar 0,329. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 6 indikator variabel stress kerja, 6 indikator variabel beban kerja dan 6 indikator variabel kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas alat pengukur tidak stabil dalam mengukur suatu gejala, dan penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan uji cronbach's alpha yaitu jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliable.

Dikatakan reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistic	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0,986	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,986	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,985	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2.6, 2021

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diketahui mengenai uji reliabilitas variabel stress kerja (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,986 > 0,60$), variabel beban kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,986 > 0,60$), dan

variabel kinerja (Y) besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,985 > 0,60$). Jadi dapat diartikan bahwa dari semua keseluruhan item pada variabel stress kerja, beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja (X1) Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja. Untuk melihat stress kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Suasana Kerja Antar Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru Memiliki Suasana Yang Sehat Dan Baik

Suasana kerja yang baik dan suasana yang sehat dalam melakukan pekerjaan baik didalam dan diluar ruangan haruslah memiliki suasana yang baik dan dapat memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dengan baik. Dalam keaktifan kerja baik didalam suasan yang sehat akan meningkatkan kinerja karyawan, jika suasana yang tidak sehat dan memiliki persaingan antar kerja yang buruk maka akan menambah stress kerja karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai suasana kerja antar karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki suasana yang sehat dan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Suasana Kerja Antar Karyawan Pada PT. Blue Bird
Pekanbaru Memiliki Suasana Yang Sehat dan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	69,4
2	Setuju	9	25
3	Cukup Setuju	2	5,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai suasana kerja antar karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki suasana yang sehat dan baik yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 69,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai suasana kerja antar karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki suasana yang sehat dan baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menilai bahwa suasana dari perusahaan memiliki suasana yang baik, dan banyak diantara lingkungan perusahaan tidak memiliki persaingan yang buruk dan memberikan suasana yang kondusif.

2. Karyawan PT. Blue Bird Memiliki Kekuasaan Dalam Setiap Tugas Dan Pekerjaannya

Kekuasaan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas adalah pelaksanaan dalam menurunkan kinerja dari seseorang dan menambah stress kerja dalam setiap pekerjaan tersebut akan memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, namun dalam menyelesaikan pekerjaan ini akan mendapatkan peningkatan kinerja dalam menguasai pekerjaannya tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki kekuasaan dalam setiap tugas dan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru Memiliki
Kekuasaan Dalam Setiap Tugas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	50
2	Setuju	9	25
3	Cukup Setuju	6	16,6
4	Tidak Setuju	3	8,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki kekuasaan dalam setiap tugas yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 16,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 8,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki kekuasaan dalam setiap tugas ialah sangat setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kekuasaan dan wewenang atas tugas dan pekerjaannya sendiri.

3. Antar Anggota Karyawan PT. Blue Bird Memiliki Persaingan Yang Sehat

Persaingan yang tidak sehat dan tidak memiliki dukungan yang dapat memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja maka akan memperoleh dan meningkatkan stress kerja yang buruk dan mempersulit karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan persaingan yang tidak sehat ini akan menurunkan semangat yang baik dalam bekerja. Karyawan antar anggota haruslah memiliki persaingan yang sehat.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan PT. Blue Bird memiliki persaingan yang sehat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru
Memiliki Persaingan Yang Sehat

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	63,8
2	Setuju	13	36
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki persaingan yang sehat yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 63,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 36%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai antar anggota karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki persaingan yang sehat ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini tidak menyaingi dan merasa tersaingi dalam bekerja, karyawan perusahaan ini mengikuti kebijakan dan aturan dari perusahaan.

4. Sikap Pimpinan PT. Blue Bird Pekanbaru Sangat Adil

Pemimpin dalam perusahaan dituntut harus memiliki sikap yang adil dan bijaksana dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan pemimpin yang baik dan memberikan sikap yang tanggungjawab dalam bekerja maka akan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dan tidak memiliki tekanan stress dalam pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai sikap pimpinan PT. Blue Bird Pekanbaru sangat adil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pimpinan PT. Blue Bird Pekanbaru Sangat Adil

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	25
2	Setuju	11	30,5
3	Cukup Setuju	16	44,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai sikap pimpinan PT. Blue Bird Pekanbaru sangat adil yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 30,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 44,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai sikap pimpinan PT. Blue Bird Pekanbaru sangat adil ialah cukup setuju yang berjumlah 16 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan menilai bahwa pemimpin masih kurang adil dalam menanggapi karyawan, pemimpin hanya bersikap adil dan respect kepada karyawan yang memiliki prestasi lebih tinggi dibanding karyawan yang masih memiliki prestasi yang cukup.

5. Waktu Kerja Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan PT. Blue Bird Selalu Sesuai Dan Efisien

Waktu kerja adalah jam kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja pada waktu yang telah ditentukannya, dengan pemberian waktu yang sesuai dan memberikan jadwal waktu yang ditetapkan maka akan memberikan karyawan tersebut kepada waktu yang efisien dan jelas, maka karyawan akan merasa tidak stress dalam bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu sesuai dan efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan PT. Blue Bird Selalu Sesuai Dan Efisien

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	52,7
2	Setuju	17	47,2
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Blue Bird selalu sesuai dan efisien yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 52,7%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 47,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Blue Bird selalu sesuai dan efisien ialah sangat setuju yang berjumlah 19 orang. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu mengefektifkan karyawan untuk memanfaatkan waktu kerja dengan baik agar waktu istirahat bisa dilakukan dengan efektif.

6. PT. Blue Bird Selalu Menjaga Kualitas Pengawasan Dengan Baik

Pengawasan adalah bentuk pengontrolan kerja pada sebuah perusahaan dengan memperkenalkan dan menjaga kualitas kerja dan memperbaiki dari kesalahan setiap karyawan agar tidak terjadi kendala selama melaksanakan pekerjaan. Dengan memberikan pengawasan kerja yang berkualitas maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Blue Bird Pekanbaru selalu menjaga kualitas pengawasan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai PT. Blue Bird Pekanbaru Selalu Menjaga Kualitas Pengawasan Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	38,8
2	Setuju	16	44,4
3	Cukup Setuju	6	16,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Blue Bird Pekanbaru selalu menjaga kualitas pengawasan dengan baik yang berjumlah 36 orang responden, Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 38,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 44,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 16,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai T. Blue Bird Pekanbaru selalu menjaga kualitas pengawasan dengan baik ialah setuju yang berjumlah 16 orang. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu menjalankan pengawasan yang baik dan berkualitas, sehingga karyawan tidak merasa keberatan dalam pengawasan yang dilakukan perusahaan.

Tabel 5.13
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Stress Kerja (X1) Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

Variabel Stress Kerja	Skor Jawaban					Skor
	1	2	3	4	5	
Lingkungan Kerja						
Suasana kerja antar karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki suasana yang sehat dan baik	25	9	2	0	0	49
Bobot Nilai	25	18	6	0	0	
Karyawan PT. Blue Bird memiliki kekuasaan dalam setiap tugas dan pekerjaannya	18	9	6	3	0	66
Bobot Nilai	18	18	18	12	0	

Konflik						
Antar anggota karyawan PT. Blue Bird memiliki persaingan yang sehat	23	13	0	0	0	48
Bobot Nilai	23	26	0	0	0	
Sikap pimpinan PT. Blue Bird Pekanbaru sangat adil	9	11	16	0	0	79
Bobot Nilai	9	22	48	0	0	
Pengawasan Kerja						
Waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Blue Bird selalu sesuai dan efisien	19	17	0	0	0	53
Bobot Nilai	19	34	0	0	0	
PT. Blue Bird selalu menjaga kualitas pengawasan dengan baik	14	16	6	0	0	64
Bobot Nilai	14	32	18	0	0	
Total Skor						360
Skor Tertinggi						79
Skor Terendah						48
Kriteria Penilaian						Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Antar anggota karyawan PT. Blue Bird memiliki persaingan yang sehat dengan skor sebanyak 168. Dan yang paling rendah berada pada indicator Sikap pimpinan PT. Blue Bird Pekanbaru sangat adil dengan skor sebanyak 137.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$6 \times 5 \times 36 = 1.080$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$6 \times 1 \times 36 = 216$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\dots}$

$$\begin{aligned} &: \frac{1.080-216}{5} \\ &: 172 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel stress kerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 1.080- 908
Baik	= 908- 736
Netral	= 736- 564
Tidak Baik	= 564- 392
Sangat Tidak Baik	= 392- 220

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel stress kerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru Pekanbaru adalah sebesar 360 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 564- 392 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki stress kerja yang rendah, dan masih memiliki suasana kerja yang baik. Namun dengan rendahnya stress kerja maka akan mempengaruhi secara negative kinerja karyawan pada perusahaan ini.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X2) Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban berarti tanggungan yang dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus

dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja. Untuk menjelaskan beban kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Blue Bird Memiliki Kondisi Emosional Yang Stabil

Kondisi emosional yang stabil dalam memberikan dampak yang dapat menunjukkan daya dan pemberian kestabilan emosi yang jelas, dan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas maka akan memberikan kenyamanan dari bentuk dan segi yang dalam menggambarkan upaya penyelesaian kerja. Dengan menjalankan bentuk dan kerja yang sesuai maka akan memberikan kemudahan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki kondisi emosional yang stabil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Memiliki Kondisi Emosional Yang Stabil

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	52,7
2	Setuju	14	38,8
3	Cukup Setuju	3	8,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki kondisi emosional yang stabil yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 52,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 38,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki kondisi emosional yang stabil ialah sangat setuju yang berjumlah 19 orang. Hal ini dikarenakan bahwa antar anggota karyawan memiliki kondisi emosional yang stabil dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2. Antar Sesama Anggota Karyawan Selalu Mendukung Dan Memotivasi Kerja

Anggota karyawan dan sesama anggota yang baik dan selalu mendukung dan mempertahankan dalam memperlakukan dan menyelesaikan pekerjaan, dalam mendukung dan pelaksanaan kerja dan dalam memotivasi kerja yang dapat mendukung saran kerja dan aktivitas serta kegiatan yang dapat menjaga dan berkontribusi dalam perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar sesama anggota karyawan selalu mendukung dan memotivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Antar Sesama Anggota Karyawan Selalu Mendukung dan Memotivasi Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	41,6
2	Setuju	14	36,6
3	Cukup Setuju	7	19,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar sesama anggota karyawan selalu mendukung dan memotivasi kerja yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 41,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 36,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 19,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai antar sesama anggota karyawan selalu mendukung dan memotivasi kerja ialah sangat setuju yang berjumlah 15 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini sangat menghargai sesama anggota karyawan, dan memotivasi anggota karyawannya dengan baik.

3. Karyawan PT. Blue Bird Selalu Memperbaiki Tugas Dan Pekerjaan Yang Menunjang Karirnya

Memperbaiki tugas dan dapat menunjang karirnya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif maka dalam menjalankan pribadinya dengan jelas. Dalam memperbaiki tugas dan pekerjaannya yang baik dalam menjalankan situasinya. Dalam melakukan pekerjaan yang dapat menunjang karirnya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird selalu memperbaiki tugas dan pekerjaan yang menunjang karirnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Selalu Memperbaiki Tugas dan Pekerjaan Yang Menunjang Karirnya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	50
2	Setuju	13	36
3	Cukup Setuju	5	13,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu memperbaiki tugas dan pekerjaan yang menunjang karirnya yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 36%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 13,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu memperbaiki tugas dan pekerjaan yang menunjang karirnya ialah sangat setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memperbaiki tugas sebelum dilaporkan kepada pimpinan, dengan tugas yang baik maka karyawan akan mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi.

4. Karyawan PT. Blue Bird Selalu Memahami Dasar Dan Konsep Dalam Bekerja

Dasar dan konsep dalam bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan dasar yang baik dalam menentukan tugas agar sejalan dengan keinginan dan kriteria dari konsep dasar yang dapat diselesaikan dan menjalankan tugas dengan baik. Konsep dasar dalam memahami tugas yang jelas maka akan membentuk segi dari konsep yang menjalankan dalam bekerja. Konsep dasar dalam memahami bentuk yang jelas dan menjalankan tugasnya untuk menjalankan segera dan menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird selalu memahami dasar dan konsep dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Selalu Memahami Dasar Dan Konsep Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	44,4
2	Setuju	13	36
3	Cukup Setuju	7	19,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu memahami dasar dan konsep dalam bekerja yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 44,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 36%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 19,4%.

Jadi tabel tersebut dijelaskan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu memahami dasar dan konsep dalam bekerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini harus memahami konsep dasar dalam bekerja.

5. Kondisi Fisik Karyawan PT. Blue Bird Sangat Terbatas Dan Memiliki Waktu Kerja Efektif

Waktu kerja selalu efektif dengan memberikan konsep yang berdasarkan keterbatasan waktu kerja. Kondisi fisik dalam bekerja yang sangat aktif dan tidak mementingkan dalam bekerja. Dalam bekerja dengan waktu yang baik dan jelas dengan waktu kerja yang selalu singkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kondisi fisik karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru sangat terbatas dan waktu kerja selalu singkat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Fisik Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Sangat Terbatas dan Memiliki Waktu Kerja Yang Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	58,3
2	Setuju	15	41,6
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kondisi fisik karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru sangat terbatas dan memiliki waktu kerja yang efektif yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 58,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 41,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kondisi fisik karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru sangat terbatas dan memiliki waktu kerja yang efektif ialah sangat setuju yang berjumlah 21 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kondisi fisik yang belum terbatas dan waktu yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kebijakan perusahaan.

6. Karyawan PT. Blue Bird Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Menantang

Tugas menantang dan menyelesaikan pekerjaan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dalam menuntut tugas dan menyelesaikan pekerjaan dalam menuntut pekerjaan, karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan tugas yang menantang akan memberikan dampak yang lebih menyukai dalam menyelesaikan tugas yang dapat memberikan tugas yang dalam efektifnya untuk menunjukkan penyelesaian kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru mampu menyelesaikan tugas yang menantang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Menantang

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	27,7
2	Setuju	9	25
3	Cukup Setuju	17	47,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru mampu menyelesaikan tugas yang menantang yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 27,7%. Karyawan yang menjawab setuju yang berjumlah 9 orang atau 25%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 47,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru mampu menyelesaikan tugas yang menantang ialah cukup setuju yang berjumlah 17 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang dan pekerjaan yang dilakukannya jika terasa sulit pasti dialihkan kepada pemimpin dan karyawan.

Tabel 5.20
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Beban Kerja (X2)
Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

Variabel Beban Kerja	Skor Jawaban					Skor
	1	2	3	4	5	
Beban Kerja Mental						
Karyawan PT. Blue Bird memiliki kondisi emosional yang stabil	19	14	3	0	0	56
Bobot Nilai	19	28	9	0	0	
Antar sesama anggota karyawan selalu mendukung dan memotivasi kerja	15	14	7	0	0	64
Bobot Nilai	15	28	21	0	0	
Beban Kerja Psikologis						
Karyawan PT. Blue Bird selalu memperbaiki tugas dan pekerjaan yang menunjang karirnya	18	13	5	0	0	59
Bobot Nilai	18	26	15	0	0	
Karyawan PT. Blue Bird selalu memahami dasar dan konsep dalam bekerja	16	13	7	0	0	63
Bobot Nilai	16	26	21	0	0	
Beban Kerja Waktu						
Kondisi fisik karyawan PT. Blue Bird sangat terbatas dan memiliki waktu kerja yang efektif	21	15	0	0	0	51
Bobot Nilai	21	30	0	0	0	
Karyawan PT. Blue Bird mampu menyelesaikan tugas yang menantang	10	9	17	0	0	79
Bobot Nilai	10	18	51	0	0	
Total Skor						372
Skor Tertinggi						79
Skor Terendah						51
Kriteria Penilaian						Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Kondisi fisik karyawan PT. Blue Bird sangat terbatas dan memiliki waktu kerja yang efektif dengan skor sebanyak 165. Dan yang paling rendah berada pada indicator karyawan PT. Blue Bird mampu

menyelesaikan tugas yang menantang dengan skor sebanyak 137.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$6 \times 5 \times 36 = 1.080$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$6 \times 1 \times 36 = 216$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.080 - 216}{5}$$

$$: 172$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel beban kerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.080- 908

Baik = 908- 736

Netral = 736- 564

Tidak Baik = 564- 392

Sangat Tidak Baik = 392- 220

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel beban kerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru Pekanbaru adalah sebesar 372 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 564- 392 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki beban kerja yang sesuai dengan kebutuhannya dan mampu memperbaiki tugas dan

pekerjaan yang dapat menunjang karirnya serta dari beban kerja yang rendah ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negative pada PT. Blue Bird Pekanbaru.

5.5 Analisis Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau di hasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk melihat kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Selalu Memahami Hasil Kerja Yang Jelas

Hasil kerja yang jelas dan memberikan kemudahan dalam melaksanakan kerja untuk melihat dan secara langsung untuk menentukan dan memahami pekerjaan dan tugas yang belum dipelajari untuk pekerjaannya. Karyawan diharuskan untuk memahami hasil kerja yang baik dan searah dengan tujuan yang jelas akan memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu memahami hasil kerja yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Selalu Memahami Hasil Kerja Yang Jelas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	77,7
2	Setuju	8	22,2
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu memahami hasil kerja yang jelas yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 77,7%.

Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu memahami hasil kerja yang jelas ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dan paham dengan seluruh tugasnya yang diberikan perusahaan.

2. Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Selalu Teliti Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja adalah salah satu yang diberikan kepada perusahaan dengan membuat dan membutuhkan keinginan dari perusahaan itu sendiri. Dengan ketelitian maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan menstimulus pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Teliti adalah sikap yang sangat dinilai penting dalam pekerjaan oleh setiap karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu teliti dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Selalu Teliti Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	66,6
2	Setuju	12	33,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu teliti dalam bekerja yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 66,6%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah setuju berjumlah 12 orang atau 33,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu teliti dalam bekerja ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dituntut untuk selalu teliti dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Selalu Tepat Dalam Bekerja

Ketepatan dalam bekerja adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan pekerjaan yang tepat dan sesuai maka akan memudahkan perusahaan terhadap karyawannya itu sendiri. Ketepatan dalam bekerja adalah sikap dari bentuk kualitas kerja karyawan yang secara langsung dilakukan oleh karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu tepat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Selalu Tepat Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	47,2
2	Setuju	19	52,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu tepat dalam bekerja yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 47,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 52,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu tepat dalam bekerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memilih jumlah kesalahan yang sedikit.

4. Jumlah Kerja Yang Dilakukan Karyawan PT. Blue Bird Selalu Sesuai Dengan Target

Pekerjaan yang melebihi target adalah salah satu bentuk yang disediakan oleh setiap keinginan diri karyawan itu tersebut, karena dengan pekerjaan yang melebihi target tersebut maka akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang jelas dan efektif. Dengan pekerjaan yang melebihi target pun juga seharusnya menyesuaikan target yang akan dilakukannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jumlah kerja yang dilakukan karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru sesuai dengan target dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Kerja Yang Dilakukan Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Selalu Sesuai Dengan Target

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	58,3
2	Setuju	6	16,6
3	Cukup Setuju	9	25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jumlah kerja yang dilakukan karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu sesuai dengan target yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 58,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 16,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai jumlah kerja yang dilakukan karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu sesuai dengan target ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dalam bekerja selalu tepat dan sesuai dengan target perusahaan inginkan.

5. Karyawan PT. Blue Bird Mampu Menyelesaikan Target Kerja Dengan Cepat

Kemampuan mencapai target dengan cepat adalah pekerjaan yang diinginkan oleh salah satu keinginan dari karyawan yang diinginkan kepada setiap kebijakan dan permasalahan kerjanya dengan baik. Dalam pencapaian target juga diharuskan untuk menangani dan menyelesaikan kerjanya dengan efektif dan efisien. Target kerja yang cepat akan memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang belum dilakukan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru mampu menyelesaikan target kerja dengan cepat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Mampu Menyelesaikan Target Kerja Dengan Cepat

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	50
2	Setuju	14	38,8
3	Cukup Setuju	4	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru mampu menyelesaikan target kerja dengan cepat yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 38,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru mampu menyelesaikan target kerja dengan cepat ialah sangat setuju, Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini menyelesaikan pekerjaan dengan jelas dan tepat waktu, sehingga karyawan dapat cepat dan tanggap dalam tugas dan pekerjaannya.

6. Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Selalu Tanggap Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tanggap dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan tidak mampu menunda pekerjaannya maka akan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja. Karyawan yang tanggap akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dibandingkan karyawan yang lalai dalam pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru Selalu Tanggap
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	44,4
2	Setuju	9	25
3	Cukup Setuju	11	30,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 36 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 44,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 30,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru selalu tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan ialah sangat setuju yang berjumlah 16 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu tanggap dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 5.27
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y)
Karyawan Pada PT. Blue Bird Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas						
Karyawan PT. Blue Bird selalu memahami hasil kerja yang jelas	28	8	0	0	0	172
Bobot Nilai	140	32	0	0	0	
Karyawan PT. Blue Bird selalu teliti dalam bekerja	24	12	0	0	0	168
Bobot Nilai	120	48	0	0	0	
Karyawan PT. Blue Bird selalu tepat dalam bekerja	17	19	0	0	0	161
Bobot Nilai	85	76	0	0	0	

Kuantitas						
Jumlah kerja yang dilakukan Karyawan PT. Blue Bird selalu sesuai dengan target	21	6	9	0	0	156
Bobot Nilai	105	24	27	0	0	
Karyawan PT. Blue Bird mampu menyelesaikan target kerja dengan cepat	18	14	4	0	0	147
Bobot Nilai	90	56	12	0	0	
Karyawan PT. Blue Bird selalu tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan	16	9	11	0	0	148
Bobot Nilai	80	35	33	0	0	
Total Skor						952
Skor Tertinggi						172
Skor Terendah						147
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu karyawan PT. Blue Bird selalu memahami hasil kerja yang jelas dengan skor sebanyak 172. Dan yang paling rendah berada pada indicator karyawan PT. Blue Bird mampu menyelesaikan target kerja dengan cepat dengan skor sebanyak 147.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$6 \times 5 \times 36 = 1.080$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$6 \times 1 \times 36 = 216$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{1.080 - 216}{5}$$

$$: 172$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.080- 908

Baik = 908- 736

Netral = 736- 564

Tidak Baik = 564- 392

Sangat Tidak Baik = 392- 220

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru Pekanbaru adalah sebesar 952 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.080- 908 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan selalu memahami kualitas kerja yang akan dilakukannya dalam meningkatkan tujuan perusahaan. PT. Blue Bird Pekanbaru memiliki karyawan yang mampu meningkatkan hasil kerja dengan baik.

5.6 Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Blue Bird Pekanbaru

1. Uji Asumsi Klasik

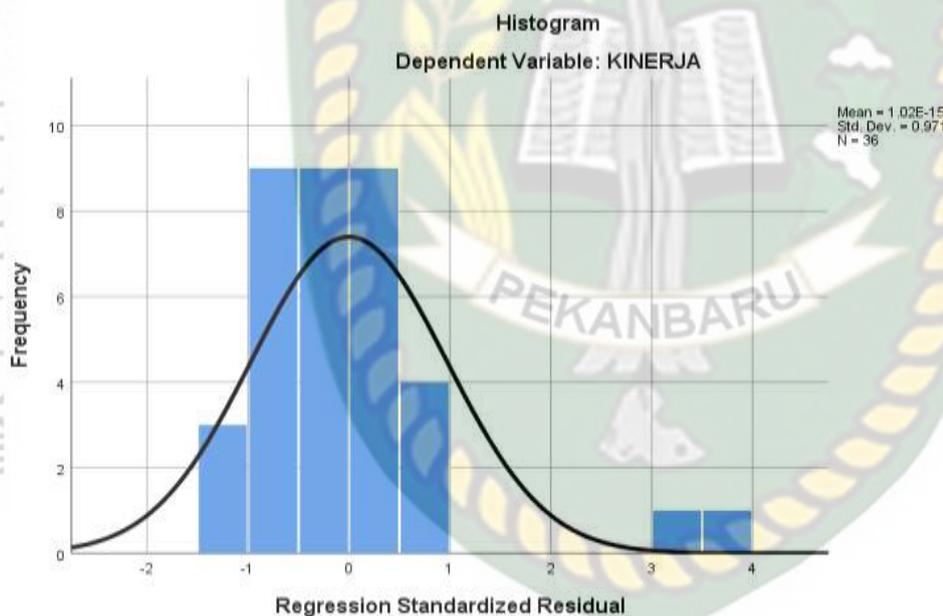
a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1

Uji Histogram



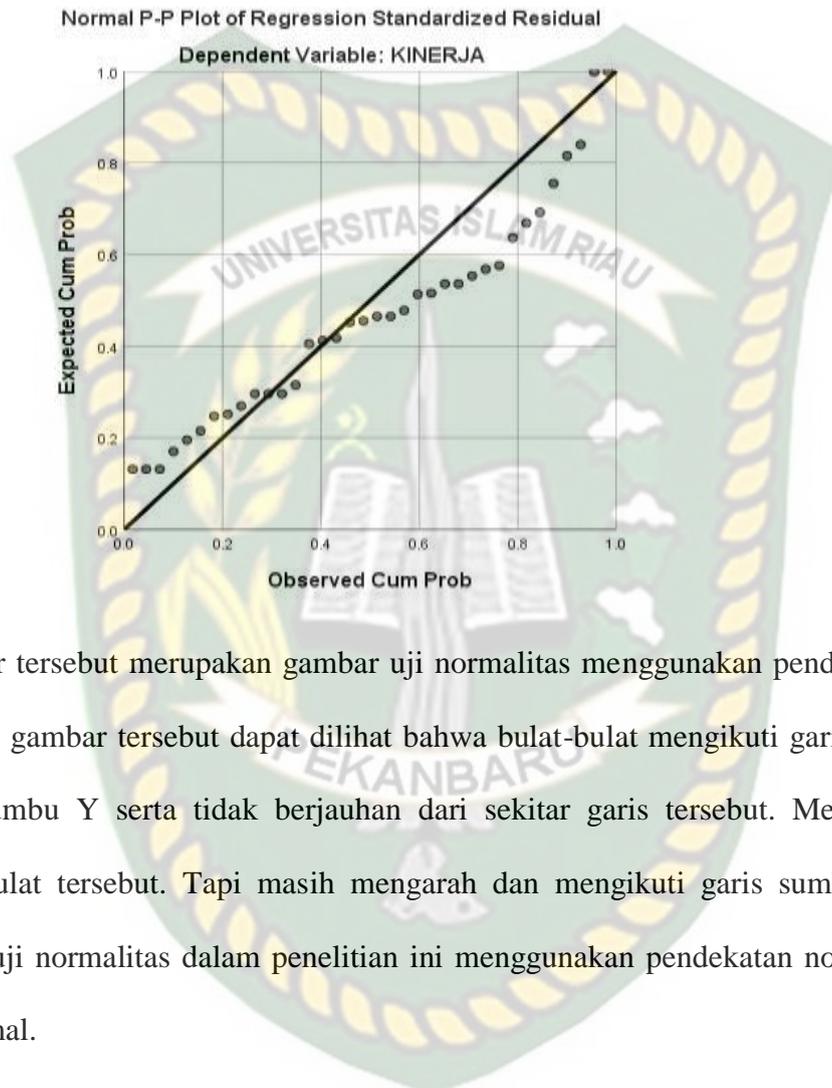
Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram.

Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal.

Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar tersebut merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari bulat tersebut. Tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.210	1.264			
	STRESSKERJA	-1.379	-.149	1.249	.199	5.023
	BEBANKERJA	-.299	-.111	.363	.199	5.023

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance dalam penelitian ini ialah 0,199 dan nilai VIF nya adalah 5,023. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai torelance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4 - du)$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.29
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.880	.873	3.161	1.531

a. Predictors: (Constant), BEBANKERJA, STRESSKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,531 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,531 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 36 dan k-2 diperoleh nilai dl sebesar 1,35 du sebesar 1,58 dan 4-du sebesar 2,42. Karena hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1,58 < 1,531 < 2,42$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

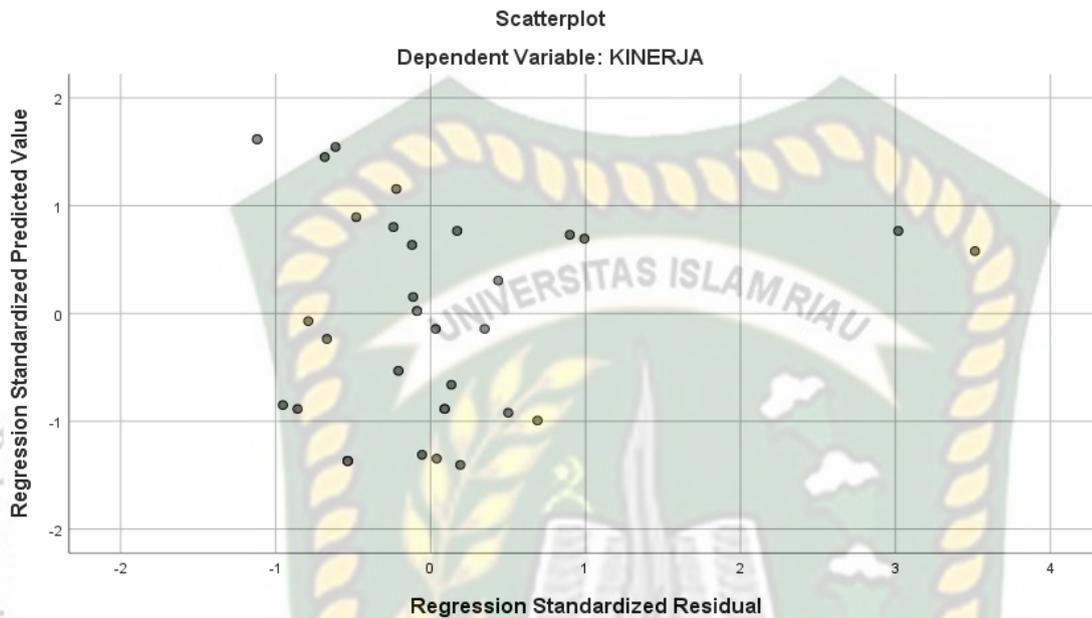
d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot.

Asumsinya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak jelas, dan titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara lembut, berjauhan dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.30
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.210	1.264		.958	.345
	STRESSKERJA	-1.379	.149	1.249	-9.254	.000
	BEBANKERJA	-.299	.111	-.363	-2.688	.011

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,210 + -1,379 X_1 + -2,99 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Stress Kerja

X_2 : Beban Kerja

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi stress kerja

b_2 : Koefisien regresi beban kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 1,210 artinya jika stress kerja dan beban kerja satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 1.210 Artinya jika PT. Blue Bird tidak memperbaiki dan menurunkan beban kerja karyawan pada setiap harinya dan tidak menekan karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan tetap berada pada 1,210.
- Koefisien regresi dari variabel stress kerja. Jika satuan nilai dari beban kerja memiliki coefficient (b_1)= -1,379. Hal ini berarti setiap ada penyesuaian stress kerja karyawan yang rendah dan

meningkatkan lingkungan kerja karyawan dengan baik kepada karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,379 atau 13,79%.

- c. Koefisien regresi dari beban kerja perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient $(b_2) = -0,299$. Hal ini berarti jika karyawan diberikan kepercayaan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan mengurangi beban kerja mental dan psikologis untuk karyawan yang rendah maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,299 atau 29,9%.

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*.

Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.938 ^a	.880	.873	3.161	1.531

a. Predictors: (Constant), BEBANKERJA, STRESSKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .938^a$. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,880 atau 88%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa stress kerja yang didapatkan dan beban kerja

yang diterima oleh karyawan seperti beban psikologi dan beban atas mentalnya akan berpengaruh secara kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru.

b. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (stress kerja dan beban kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (PT. Blue Bird Pekanbaru), jika:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2425.119	2	1212.559	121.392	.000 ^b
	Residual	329.631	33	9.989		
	Total	2754.750	35			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BEBANKERJA, STRESSKERJA

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,26$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 121,392 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($121,392 > 3,26$) yang berarti bahwa variabel stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru.

c. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1						
	(Constant)	1.210	1.264	.958	.345	
	STRESSKERJA	-1.379	-.149	1.249	-9.254	.000
	BEBANKERJA	-.299	-.111	.363	-2.688	.011

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel Stress kerja (X1) = memiliki nilai t hitung 9,254 > dan T tabel 1,688 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (-9,254 > 1,688). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya stress kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru
2. Nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X2) = memiliki nilai t hitung 2,688 > dan t tabel 1,688 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 yaitu 0,011 yaitu (-2,688 > 1,688). Maka

dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru

5.7 Pembahasan Hasil penelitian

Dalam penelitian ini memiliki hasil analisis regresi linier berganda stress kerja dan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru. Dan adapun sumbangan variabel stress kerja dan beban kerja adalah sebesar 88% sedangkan sisanya sebesar 12% dipengaruhi variabel lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian uji F Simultan menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru.

PT. Blue Bird Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi, memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya daerah Pekanbaru. Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel stress kerja dan beban kerja yang diduga memberi pengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru.

Stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bermakna bahwa jika dalam perusahaan karyawan yang memiliki tingkat stress kerja dan beban kerja tinggi maka akan menurunkan kinerja karyawan itu, karyawan diharuskan untuk menyelesaikan beban kerja yang banyak meskipun dengan stress kerja yang mengiringinya. Namun jika karyawan dengan beban kerja yang rendah dan tidak ada stress kerja yang mengiringinya secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan seluruh tugas yang dilakukannya oleh perusahaan itu.

Indikator yang harus ditingkatkan oleh perusahaan agar stress kerja karyawan menjadi rendah ialah sikap pimpinan PT. Blue Bird Pekanbaru sangat adil, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang menilai sikap pimpinan kurang mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan, sehingga karyawan menganggap pimpinan kurang adil, dan hanya memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestas saja, sikap karyawan ini menunjukkan stress kerja yang tinggi bagi karyawan tersebut. Dan adapun indicator yang harus ditingkatkan oleh perusahaan pada variabel

beban kerja adalah karyawan PT. Blue Bird mampu menyelesaikan tugas yang menantang, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan tugas yang menantang yang tidak melihat dari standard dan beban kerja yang dimiliki dari karyawan tersebut, perusahaan kurang dalam menimbang beban kerja yang diberikan untuk karyawan sehingga tugas yang menantang karyawan tidak mampu menyanggupinya.

Beban kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif, sehingga jika karyawan tersebut memiliki tingkat beban kerja yang tinggi maka akan menurunkan hasil kerja karyawan. Dan jika stress kerja karyawan tinggi maka akan mengurangi hasil kerja karyawan tersebut. Menurut Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka, fungsi yang normal tersebut akan meningkatkan kinerja dari anggota karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Riny Chandra (2017) yang berjudul Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dalam penelitian ini yang akan dijadikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru
3. Stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Bird Pekanbaru
4. Variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini ialah stress kerja, dengan stress kerja yang rendah maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika stress kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan menurun.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan menjadi saran-saran oleh peneliti ialah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan ini diharapkan untuk selalu menjaga dan mengevaluasi kinerja karyawan dengan baik serta memperbaiki stress kerja dan beban kerja karyawan, dan diharapkan pemimpin untuk selalu bersikap adil kepada karyawan.
2. Diharapkan bagi perusahaan untuk melatih karyawan yang masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menantang dan selalu menerima tugas yang mudah dan sulit.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Purwa, Bagus dan Surya, K. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali*. 8(2): h: 7986–8015.
- Aisyah, M.F, Utami, W. 2017. *Manajemen dan Ekonomi: Kualitas Sumber Daya Manusia , Profesionalisme Kerja , Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember (Quality of Human Resources , Labour profesionalisme , and commitment as a factor Supporting Employee Performance Improvement PDAM Jember)*. IV(1): h: 131–135.
- Chandra, R, Adriansyah, D. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Jurnal Manajemen Dan Keuangan Unsam*. 6 (1): h: 670–78.
- Damayanti, Riski, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*. (2): h : 75–86.
- Ellyzar, dan Nova. 2017. *Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja*. Magister Manajemen ISSN 2302-0199 1 (1): h: 35–45.
- E, K. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II*. (2): h: 66–77.
- Frichilia C, Mandey S, T. H. 2016. *Stres Kerja Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender (Studi Pada Karyawan PT. Bank Danamon, TBK Manado)*. 16(04): h: 857–863.
- Hady Siti Hadijah. 2016. *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran 1 (1): h:204.
- Hamdiyah, Haryono 2016. *Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang* 2(3): h: 02.
- John M. Ivancevich, R. K. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi edisi ketujuh jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Koontz, H. C. (n.d.). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- L, T. S. (2008). *Human Communication: Prinsip-prinsip dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Lakoy, A. C. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Pekanbaru*. 981.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jachson, John H. (2006). *Human Resource Management alih bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.

- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mandasari, dan Widha. 2011. *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja*. Jurnal Manajemen UDINUS. h : 1–14.
- Massie, R.N, dan Areros, W.A. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2): h: 41–49.
- M., Fajriani, A, dan Septiari, D. 2015. *Akutansi dan Bisnis: Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan : Efek Mediasi Burnout*. 3(1): h: 74–79.
- Parashakti, R.S dan Dede Irfan Setiawan. 2019. *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang*. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis 10 (1):h: 70–82.
- Pomalingo, R., Mandey, S.L, Uhing, Y.F, dan Ratulangi, U.S. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. 15(05): h: 528–537.
- R, C. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. 6(1): h: 670–678.
- Rolos, J, Sambul, S, Rumawas, W. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis 6 (004): h: 19–27.
- Rolos, J.S dan Rumawas,W. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis. 6(004): h: 19–27.
- Suprihati. 2014. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di sragen*. 2(01).
- Wibowo, Bambang. 2014. *Sumber Daya Manusia (Sdm) Menjawab Tuntutan Target Kerja Yang Dikehendaki Oleh Manajemen*. Jurnal STIE Semarang 6 (3): h:106–19.
- W, N. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat*. IV(2): h:15–27.