

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOJAYA
AGRINUSA PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:
HENDRIZAL
165210270

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

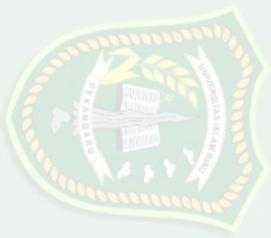
2022

ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOJAYA AGRINUSA PEKANBARU

HENDRIZAL
165210270

Tujuan dari pada penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru. populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti adapun sampelnya ialah seluruh karyawan tetap pada perusahaan ini yang berjumlah 69 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji t parsial yaitu beban kerja dan stress kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INDOJAYA AGRINUSA PEKANBARU

HENDRIZAL

165210270

The aim of this research is to identify and analyze the effect of workload and work stress on employee performance at PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely determining the sample based on the objectives and considerations of the researcher, while the sample consisted of all 69 permanent employees at this company. Data collection techniques in research using questionnaires, observation and documentation. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and SPSS 26. The results showed that the partial t test, namely workload and work stress, partially had a significant negative effect on employee performance at PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru.

Keywords: Workload, Work Stress and Performance

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



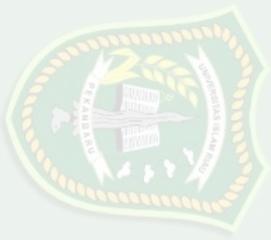
KATA PENGANTAR

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 Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa 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 Ayah (Alm) Zainuddin dan Ibu Zaimah serta Kakak Lizawati, Rusmitha, dan Jasmaniar 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 yang telah mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L selaku rector Univeritas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimbah ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin
3. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau beserta 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. Kepada teman teman seperjuangan yang selalu mendukung memberikan arahan yang jelas kepada penulis dan dukungan yang membantu dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Muhammad Sholeh, Trio Prayoga, Edy Setiawan, Arhaziz, Rizki Mahendra dan Arsuseno yang selalu menyokong penulis dan tidak pernah meninggalkan penulis dalam keadaan apapun. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



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, 21 November 2022

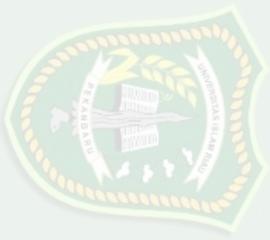
Hendrizal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

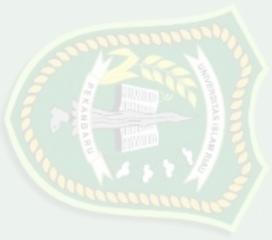
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

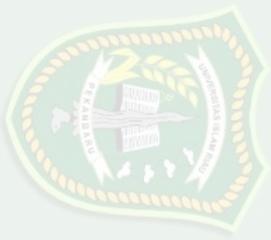


DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Beban Kerja	13
2.1.1 Pengertian Beban Kerja	13
2.1.2 Pengertian Beban Kerja Menurut Perspektif Islam	15
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	17
2.1.4 Pengukuran Beban Kerja	18
2.1.5 Indikator Beban Kerja	20
2.2 Stress Kerja	21
2.2.1 Pengertian Stress Kerja.....	21
2.2.2 Pengertian Stress Kerja Menurut Perspektif Islam.....	25
2.2.3 Sumber-Sumber Stress Kerja.....	26
2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja	28
2.2.5 Konsekuensi Stress Kerja	28
2.2.6 Strategi Manajemen Stress Kerja	30
2.2.7 Indikator Stress Kerja	34
2.3 Kinerja	35
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	35
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	38
2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja	45



2.3.4 Faktor Yang Menghambat dalam Penilaian Kinerja.....	45
2.3.5 Tujuan Manajemen Kinerja	46
2.3.6 Tujuan dan Manfaat Kinerja	49
2.3.7 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	50
2.3.8 Indikator Kinerja Karyawan	51
2.4 Penelitian Terdahulu.....	52
2.5 Kerangka Pemikiran	54
2.6 Hipotesis Penelitian	55
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	56
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian	56
3.3 Operasional Variabel Penelitian.....	57
3.4 Populasi dan Sampel	58
3.5 Jenis dan Sumber Data	59
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.7 Teknik Analisis Data.....	61
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru.....	70
4.2 Visi, Misi Perusahaan.....	72
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	72
4.4 Tugas dan Wewenang Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru	74
4.5 Aktivitas Perusahaan	76
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Umum Responden.....	77
5.1.1 Usia Responden	77
5.1.2 Jenis Kelamin Responden	78
5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden.....	79
5.1.4 Masa Kerja Responden.....	80
5.2 Uji Kualitas Data.....	81
5.2.1 Uji Validitas.....	81



5.2.2 Uji Reliabilitas	83
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja	84
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja	94
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	105
5.6 Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja.....	117
5.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	117
1. Uji Normalitas	117
2. Uji Multikolinearitas	119
3. Uji Autokorelasi	120
4. Uji Heterokedastisitas.....	121
5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	123
5.6.2 Uji Hipotesis.....	124
1. Koefisien Determinasi (R ²)	124
2. Uji F Simultan	126
3. Uji T Parsial.....	127
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian	128
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	131
6.2 Saran.....	132

DAFTAR PUSTAKA

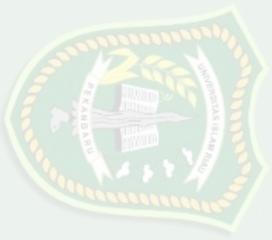
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa	4
Tabel 1.2	Data Beban Kerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	52
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	57
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden	77
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden ..	78
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden	79
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	80
Tabel 5.5	Uji Validitas	82
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	83
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan memiliki tingkat emosional yang kurang stabil dalam bekerja .	84
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada perusahaan ini memiliki sikap yang baik terhadap sesama anggota	85
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memperbaiki pekerjaan yang berulang kali untuk menyelesaikan tugas secara optimal.....	86
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan masih kurang mampu memahami pekerjaan secara mendasar sehingga masih sering lalai dengan tugasnya tersebut	87
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki tugas yang harus diselesaikan dengan target yang diberikan oleh perusahaan.....	88
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan menyelesaikan target pekerjaan dan harus diselesaikan dengan waktu yang singkat.....	89
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan menyelesaikan tugas yang bukan bidang pekerjaannya.....	90



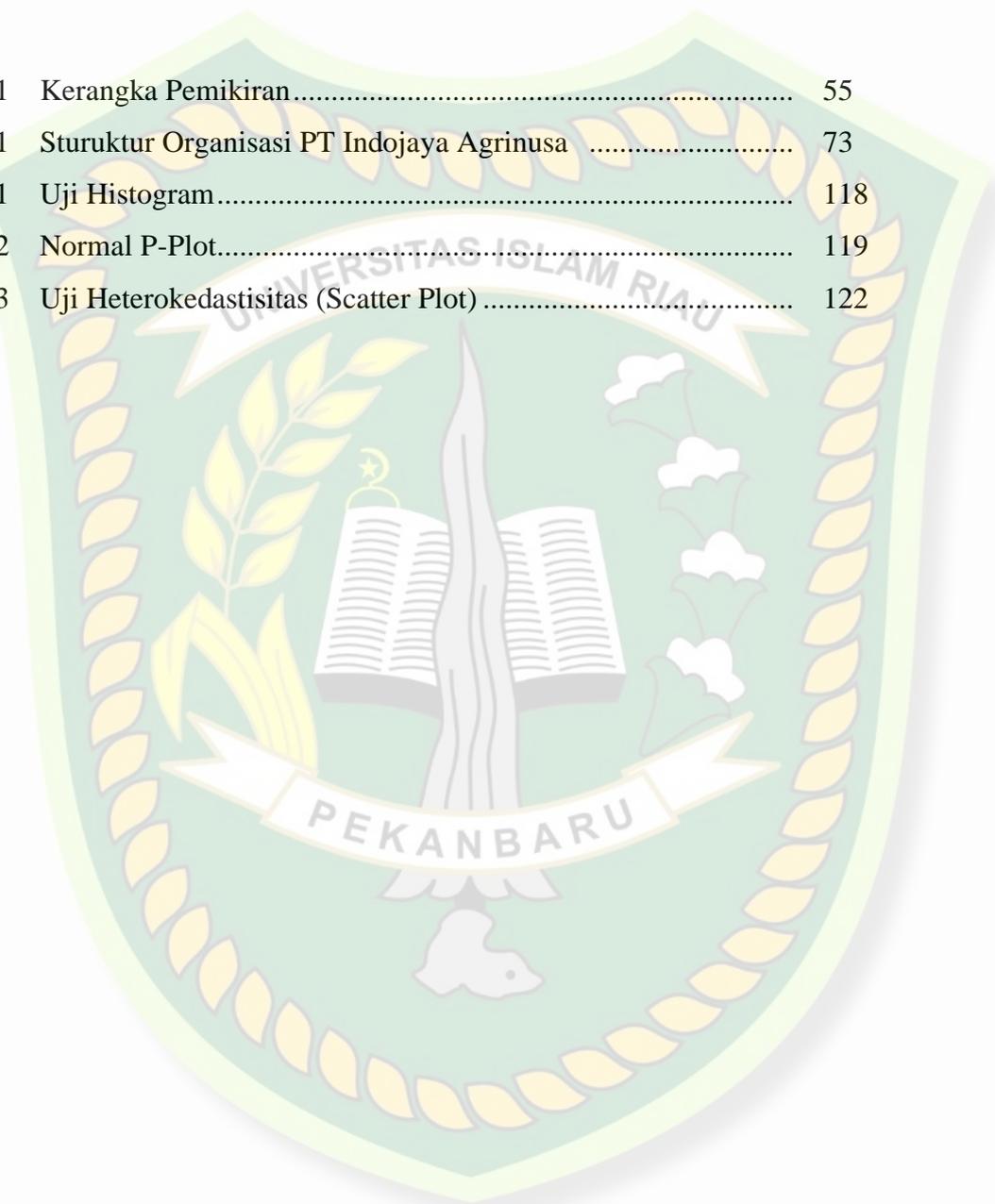
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada perusahaan ini mampu memahami situasi dan kondisi yang terjadi di perusahaan	91
Tabel 5.15	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X1) pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru.....	92
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki tugas dan pekerjaan yang dilakukan secara berlebihan	95
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mendapatkan fisik yang tidak beraturan selama bekerja.....	96
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai Pekerjaan anggota lain selalu dilimpahkan untuk karyawan setiap melakukan tugasnya.....	96
Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan dan organisasinya.....	97
Table 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa tugasnya harus diselesaikan dengan tanggungjawab secara maksimal	98
Table 5.21	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan tugas dan pekerjaan yang banyak untuk setiap karyawan.....	99
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan dan rekan kerja memiliki tingkat emosional yang kurang baik selama bekerja	100
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan memadai.....	101
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan ini memiliki komunikasi yang terjalin dengan baik	102
Tabel 5.25	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja (X2) pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru.....	103
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai Karyawan pada perusahaan ini memiliki proses kerja dan kondisi yang seimbang	106



Tabel 5.27	Tanggapan responden mengenai Karyawan perusahaan ini memiliki kemampuan untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.....	107
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan mampu dilakukan secara berlebihan dan melebihi target yang diberikan perusahaan.....	108
Tabel 5.29	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada perusahaan ini memiliki tingkat ketelitian kerja yang baik	109
Tabel 5.30	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memiliki keharusan bagi karyawan untuk bekerja dengan tepat waktu	110
Tabel 5.31	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu bersedia mengevaluasi tugas yang diberikan oleh perusahaan.....	111
Tabel 5.32	Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan ini selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dengan maksimal	112
Tabel 5.33	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menghindari resiko kerja yang terjadi dan tidak akan merugikan perusahaan.....	113
Tabel 5.34	Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan ini mampu menyelesaikan seluruh tanggungjawab yang dibebankan kepadanya	114
Tabel 5.35	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru	114
Tabel 5.36	Uji Multikolinearitas	120
Tabel 5.37	Uji Autokorelasi	121
Tabel 5.38	Analisis Regresi Linier Berganda	123
Tabel 5.39	Koefisien Determinasi (R ²)	125
Tabel 5.40	Uji F Simultan	126
Tabel 5.41	Uji T Parsial.....	127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	55
Gambar 4.1	Sturuktur Organisasi PT Indojoya Agrinusa	73
Gambar 5.1	Uji Histogram.....	118
Gambar 5.2	Normal P-Plot.....	119
Gambar 5.3	Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)	122



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

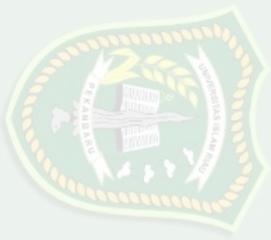
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan setiap perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi asset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia agar mampu mencapai target pekerjaan yang terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja yang berlebih kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai bentuk Langkah dalam mengoptimalkan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat mengakibatkan kurang baik kepada karyawan yang akan menimbulkan overload dalam pekerjaan sehingga terbelakainya pekerjaan lain.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. 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 yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja yang



baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

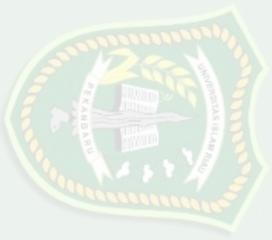
Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi.

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 bias muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam karyawan sendiri.

Karyawan adalah asset utama dari perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, keinginan, status, latar belakang Pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga harus mampu dalam meningkatkan kinerja dari dirinya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang 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.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume



kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan, dengan banyaknya beban yang diterima oleh karyawan maka akan semakin bertambahnya tingkat stress kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

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

Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja adalah salah satunya beban kerja, adanya beban kerja yang berlebihan pada karyawan yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dikarenakan pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak dan kurang mendapatkan proses yang efektif.

PT. Indo Jaya Agrinusa pekanbaru adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, dan berkantor pusat di Medan (Sumatera Utara).



PT. Indo Jaya Agrinusa secara umum bergerak dalam bidang pembuatan dan penjualan pakan ternak, pembibitan ternak dan vaksinasi ternak. Dan PT. Indo Jaya Agrinusa ini memfokuskan kegiatannya yaitu tempat untuk menetasan bibit ayam Broiler yang didukung oleh mesin penetas ternak. Hasil dari pembibitan nantinya akan dipasarkan dan didistribusikan ke mitra internal dan mitra eksternal. Dimana mitra eksternal perusahaan ini mendistribusikan kandang-kandang keseluruhan wilayah Riau yang menjalin mitra dengan PT. Indo Jaya Agrinusa. Berikut ini merupakan data karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa

No	Posisi Jabatan	Jumlah	
		Tetap	THL
1	Hatchery manager	1	-
2	Maitenace region	1	-
3	Logistic region	1	-
4	F & A region	1	-
5	HR & GA region	1	-
6	PPS Region	1	-
7	Area Sales Region	1	-
8	Hatchery Production Supervisor	2	-
9	Tekhnic supervisor	1	-
10	FA Unit	1	-
11	P & GA Unit	1	-
12	Recording Unit	1	-
13	Head Expedisi & CV operasional	1	-
14	Egg room & Holding Aenior Op Dan Room Op	4	2
15	Sanitation Setter senior op	2	1
16	Transfer op dan senior op	4	2
17	Cleaning op	4	2
18	DOC & Sexer dan senior OP	4	3
19	Vaccinator	3	4
20	Technic & maintenance Operator	4	2
21	Logistik Unit	1	-
22	P & GA Administration	1	-
23	Pool CV Coord	1	-
24	Admin Expedisi staf	2	-

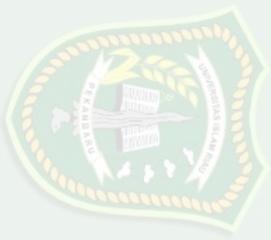
No	Posisi Jabatan	Jumlah	
		Tetap	THL
25	Shipping admin	1	-
26	Egg van Driver	6	4
27	Driver External	2	-
28	Laundri Operator	2	-
29	Security	5	3
30	Distribusi DOC	2	-
31	Deriver DOC	7	5
	Total	69	28
	Jumlah	97 orang	

Sumber : PT. Indo Jaya Agrinusa, 2021

Dapat kita lihat diatas pada tabel 1.1 adalah tabel tentang jumlah karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa tahun 2021. Jumlah karyawannya saat ini berjumlah 97 orang mulai dari atas yaitu manager sampai dengan Deriver DOC. Dari jumlah karyawan tersebut dapat dilihat bahwa lebih banyaknya jumlah karyawan yang mengharuskan pekerjaan untuk lebih efektif lagi dan maksimal.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Indo Jaya Agrinusa dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada perusahaan ini ialah masih banyaknya karyawan yang merasa tugas yang diberikan oleh perusahaan terlalu banyak artinya ada beberapa tugas yang memang bukan dari job description karyawan namun harus diselesaikan secara bersamaan dengan tugas yang belum diselesaikan saat itu, sehingga banyak terjadi timpang tindih antara tugas yang wajib dilakukan dengan tugas yang bertambah tersebut.

Dan permasalahan yang terjadi juga karyawan pada perusahaan ini masih banyaknya tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan waktu dan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, perusahaan menargetkan tugas yang dikerjakan harus secepat mungkin dan tidak menunggu waktu yang cukup lama sehingga karyawan merasa tugasnya terbengkalai. Dan fenomen selanjutnya bahwa



perusahaan masih saja memberikan jangka waktu pekerjaan yang diselesaikan karyawan dengan tidak jelas waktunya, artinya beban yang diberikan dengan waktu yang tidak efektif sehingga waktu yang tidak sesuai akan membuat karyawan merasa bebannya yang diterima tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Untuk melihat data beban kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Beban Kerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa

No	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Waktu penyelesaian	Standar	Beban	Pegawai yang dibutuhkan
1	Merencanakan proses operasional produksi penetasan DOC sesuai dengan standar operasional prosedur	Laporan	180 menit	300 menit	9	5,4
2	Memastikan kualitas barang produksi sesuai standar agar lulus pemeriksaan	Laporan	1.200 menit	720 menit	6	10
3	Memantau dan menyatukan pengembangan produk pakan	Petunjuk	180 menit	300 menit	12	7,2
4	Melakukan pemasaran kepada perusahaan eksternal untuk pakan ternak	Tugas	240 menit	300 menit	8	6,4
5	Menyiapkan laporan hasil pemantauan produk	Laporan	60 menit	120 menit	4	2

6	Memastikan teknologi yang dipergunakan berjalan dengan lancar dan memantau maintenance	Tugas	240 menit	3.00 menit	4	3,2
7	Mengevaluasi tempat penyimpanan pakan untuk di produksi	Tugas	110 menit	270 menit	6	2,4

Sumber: PT. Indojaya Agrinusa, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari tabel tersebut merupakan data Analisa beban kerja yang ada di perusahaan ini, terlihat bahwa jumlah dari waktu penyelesaian dari karyawan harus diselesaikan dengan secepat mungkin dan masih jauh dari pada standar yang diberikan oleh perusahaan ini. Hal ini yang menyebabkan karyawan merasa beban kerja yang dimilikinya sangat menurunkan kinerjanya.

Pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Beban kerja dan stres kerja saling berhubungan karena ini kan menyangkut kepada kinerja perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stress yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para karyawan dalam suatu organisasi.

Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan suatu permasalahan yang sering dijumpai selain itu dengan ditambahkan tekanan waktu pengerjaan tugas yang banyak membuat para karyawan tertekan dan menjadi stress. Beban



kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban yang tinggi dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang dikerjakan. Dengan adanya beban kerja tersebut dapat mengakibatkan stress kerja yang dimana dapat membuat ketegangan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres dapat juga membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress yang dialami oleh karyawan tersebut didalam bekerja.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Indojaya Agrinusa ini masih terlihatnya adanya stress dalam pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, stress yang di lihat dari karyawan ini dikarenakan tuntutan pada pekerjaan dan jabatan atau peran yang tidak sebanding dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, peran yang diberikan seutuhnya dari perusahaan menyebabkan karyawan stress dalam pekerjaannya.

Dan pada fenomena selanjutnya banyak anggota dan rekan kerja yang masih kurang berkomunikasi dengan baik diantara rekan kerja, tekanan dari emosional anggota yang lain masih sering saja terjadi pada perusahaan ini, sehingga tuntutan dari antara rekan kerja disebabkan komunikasi yang berjalan masih tidak sering dan



merasa lingkungan diantara rekan kerja tidak saling mendukung menyebabkan karyawan tersebut stress dalam pekerjaannya.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri. Beberapa penelitian menemukan bahwa stres menghubungkan kepuasan kerja dengan keseluruhan kinerja karyawan. Karena organisasi lebih menuntut hasil kinerja yang baik dan maksimal. Karena organisasi lebih menuntut hasil kinerja yang baik dan maksimal. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dari pada karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka merasa senang setiap melakukan tugas-tugas yang diterima, jarang bolos bahkan sukarela datang diluar hari kerja.

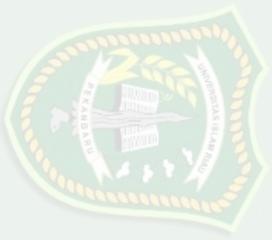
Berdasarkan uraian diatas maka penulis terkait melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Jaya Agrinusa”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa



2. Apakah beban kerja dan stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja dan stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa

2. Manfaat penelitian

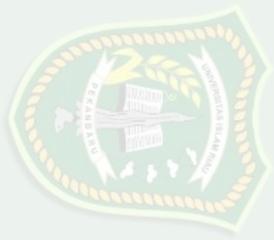
Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Peneliti

Bagi penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman dan sebagai penerapan ilmu yang telah diperoleh penulis selama ini mengenai variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan

- b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan serta bahan evaluasi kinerja karyawan yang bersifat positif serta membangun, dan dapat di implementasikan perusahaan.



c) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil daripada penelitian di harapkan mampu menjadi sumber informasi maupun referensi bagi peneliti lain sebagai dasar penelitian yang berkaitan dengan masalah yang di angkat.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab, secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

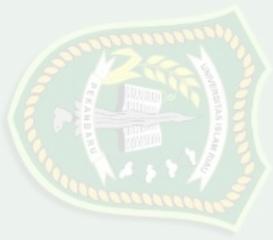
Bab ini merupakan bab pendahuluan yang ada dalam sebuah penelitian, pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini mengenai variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja, faktor yang mempengaruhi beban kerja, stress kerja dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian,



jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta Teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan sejarah singkat dari PT. Indojoya Agrinusa, Visi dan misi PT. Indojoya Agrinusa, Struktur organisasi PT. Indojoya Agrinusa dan aktivitas dari perusahaan

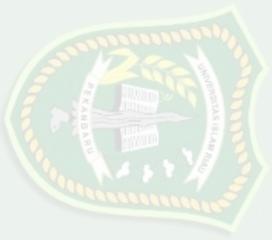
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian mengenai identitas responden, uji kualitas data, analisis deskriptif variabel beban kerja, analisis deskriptif variabel stress kerja, analisis deskriptif variabel kinerja pegawai, dan analisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

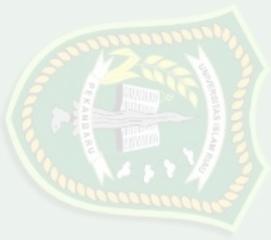
2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin meningkat. Pada instansi pemerintah yang berorientasi sebagai bentuk pelayanan terhadap masyarakat, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap kinerja pegawai akibat dari permintaan.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015:104), menyebutkan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:106), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Menurut permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Gibson (2009) menyatakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. 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 ditambahkan dengan tekanan waktu pengerjaan tugas yang banyak membuat para pegawai tertekan dan menjadi stres.

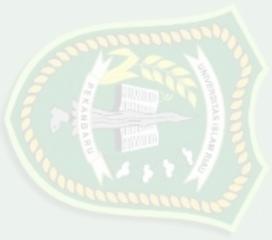
Menurut Moekijat (2014: 24) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu.

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

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang, beban kerja tergantung dari bagaimana cara orang tersebut menanganinya, jika seseorang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan maka pekerjaan



terebut akan menjadi beban bagi dirinya. Menurut Schultz (2013: 32) beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Manuaba (2014: 21) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah pekerjaan.

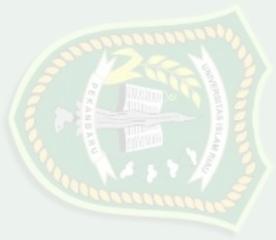
Menurut Munandar (2014: 12) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Ambar (2013: 15) beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja.

Berdasarkan yang dikemukakan beberapa definisi bebankerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan wktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Pengertian Beban Kerja menurut Perspektif Islam

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al-Qur'an sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, dan juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup ini hanyalah untuk beribadah. Adapun ayat Al-Qur'an tentang beban kerja dalam QS Jumu'ah Ayat 10 adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

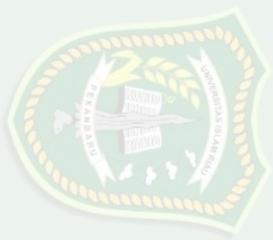
Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan Ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari penghidupan didunia sebagai bekal diakhirat. Bekerja menurut Islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan untuk tetap bertahan hidup, tetapi lebih kepada bagaimana seorang muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *habluminannas*, selain itu juga upaya untuk mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja manusia hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat Sebagian orang merasa frustrasi dan stress karena beban dan tanggungjawab yang terlalu besar, perasaan yang semacam ini sering kali menghinggap pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam dan membuat kita selalu merasa Lelah dan tidak berdaya untuk menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. pada akhirnya stress karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari Rahmat Allah Swt padahal Allah sudah memperingatkan dalam Dq Yusuf ayat 87:

يَبْنِي أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيَسُوا مِنْ رَوْحِ

اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيَسُ مِنَ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾



Artinya: “Hai anak-anakku, pergilah kamu maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah melainkan kaum yang kafir”

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam tarwaka (2015:106), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan bahwa beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi :

a) Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

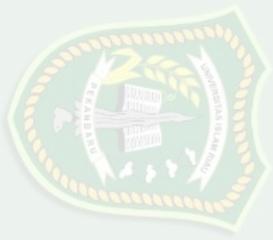
Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimana pun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b) Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimana pun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidakmeningkatkan tingkat *Ieffort*.

c) Performasi

Sebagai besar studi beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Pengukuran performansi sendiri tidaklah akan dapat menyajikan suatu mantrik beban kerja yang lengkap.



2.1.4 Pengukuran Beban Kerja

Nursalam (2014) menyebutkan ada tiga cara dapat digunakan menghitung beban kerja yaitu *work sampling*, *time and motion study* dan *daily log*. Dapat kita lihat penjelasannya sebagai berikut:

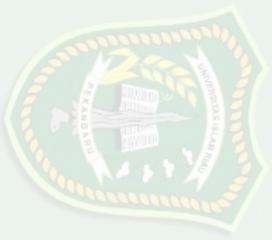
a. *Work sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu. Pada metode *work sampling* dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- 1) Aktivitas apa yang sedang dilakukan karyawan pada waktu jam kerja.
- 2) Apakah aktivitas karyawan berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- 3) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- 4) Pola beban kerja karyawan dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Untuk mengetahui hal-hal tersebut perlu dilakukan survei tentang kerja karyawan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Menentukan jenis personil yang akan disurvei
- b) Bisa jumlah personil banyak perlu dilakukan pemilihan sampel sebagai subjek personal yang akan diamati dengan menggunakan metode *simple random sampling*
- c) Membuat formulir kegiatan yang dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan produktif.



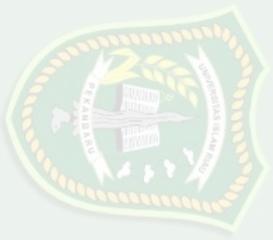
- d) Melatih pelaksana peneliti tentang cara pengamatan kerja dengan menggunakan *work sampling*
- e) Pengamatan kegiatan personal dilakukan dengan interval 2-15 menit tergantung karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

Pada teknik *work sampling* kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan personal yang kita amati. Karena besarnya jumlah pengamatan kegiatan personal akan mendapatkan sebaran normal sampel pengamatan kegiatan personal. Artinya data cukup besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik jumlah pengamatan dapat dihitung.

b. *Time and motion study*

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personal yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personal dan kualitas kerjanya. Langkah-langkah melakukan teknik ini yaitu sebagai berikut:

- a) Menentukan personal yang akan kita amati untuk menjadikan sampel dengan metode *Proportive sampling*
- b) Membuat formulir daftar kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap personal
- c) Daftar kegiatan tersebut kemudian diklasifikasikan seberapa banyak personal yang melakukan kegiatan tersebut secara baik dan rutin selama dilakukan pengamatan.
- d) Membuat klasifikasi atas kegiatan yang telah dilakukan tersebut menjadi kegiatan medis, kegiatan keperawatan dan kegiatan



administrasi.menghitung waktu objektif yang diperlukan oleh personel dalammelakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Penelitian dengan menggunakan teknik ini dapat digunakan untuk malakukan evaluasi tingkat kualitas suatu pelatihan atau pendidikan yang bersertifikat atau bisa juga digunakanuntukmengevaluasi pelaksanaan suatu metode yang ditetapkan secara baku oleh suatu instansi.

c. *Daily log*

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana *work sampling* yaitu pencatatan silakukan sendiri oleh personel yang diamati.

Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran daripersonel yang diamati. Pendekatanini relatif lebih sederhana danbiaya murah.

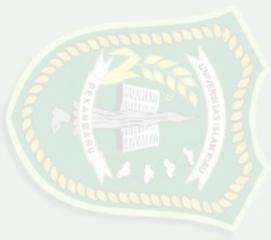
Peneliti bisa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat sipelajari sendiri oleh infirman. Sebelum dilakukanpencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personel yang diteliti, tekanan pada persinel yang diteliti yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjadi rahasia dan tidak akakan dicantumkan pada laporan peneliti. Menuliskan secara rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci keberhasilan dari pengamatan dengan *Daily log*.

2.1.5 Indikator Beban Kerja

Indicator beban kerja menurut Putra (2012) dibagi menjadi empat indicator yaitu:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**





1. Target yang harus dicapai

Pandangan suatu individu terhadap besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hasil kerja yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu yang telah diberikan perusahaan.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan individu mengenai kondisi dari pekerjaannya ialah seperti melakukan pekerjaan diluar waktu yang telah ditentukan, dan mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya.

3. Beban waktu

Waktu kerja adalah waktu kerja yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh para pekerja mengenai pekerjaannya, seperti beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, beban kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan yang ada.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Sinambela (2016) stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Artinya karyawan yang bersangkutan akan

menghadapi berbagai gejala negative yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Ivancevich dalam Suwatno dan Priansa (2011) stress kerja merupakan respon adaptif, di tetahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menematkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut Mangkunegara (2014) stress kerja adalah perasaan yang menekankan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress 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 Anoraga (2011) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek dipekerjaan 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 ditempat lain, dirumah, disekolah, dipergumpulan, dan sebagainya (Sunyoto,2011).



Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:92) stres kerja merupakan stres sebagai suatu tekanan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tekanan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individual untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Setiyana V. Y, (2012), stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dalam masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres dalam pekerjaan, karakteristik, individual dan stressor di luar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan mempengaruhi kondisi karyawan.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga (2012: 108). 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.

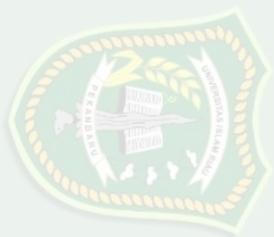
Menurut Prabu (2013: 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

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.

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).



Berdasarkan pengertian stres kerja diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu, konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan) situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu berada. Kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidak seimbangan kondisi fisik, dan psikis padakaryawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologi, perilaku karyawan.

2.2.2 Pengertian Stress Kerja Menurut Perspektif Islam

Dalam menghadapi berbagai bentuk masalah dan ujian yang diberikan oleh Allah SWT kepada kita pasti akan ada solusi dan jalan keluarnya termasuk dalam menghadapi stress hidup, Islam adalah solusi dari segala permasalahan, Allah SWT tidak mengajarkan pada manusia untuk tidak putus asa dan menjadi lemah dalam menghadapi permasalahan hidup. Allah SWT berfirman didalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ
وَالْأَنْفُسِ وَالشَّرَّاتِ وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: “dan sungguh akan kami berikan cobaan kepada mu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”

Dari ayat tersebut makna dari sedikit ketakutan ini jika diimplementasikan dalam stress kerja dapat dijelaskan bahwa apabila Allah memberikan cobaan kepada seseorang pemimpin berupa sedikit rasa ketakutan terhadap tanggungjawab yang tengah dipikulnya, pasti Allah akan memberikan solusi jalan keluar dan kabar



gembira bagi pemimpin yang sabar dalam tugasnya, berkaitan dengan dunia kerja, yang dapat menyebabkan stress kerja bagi karyawan lain adalah ketika muncul berbagai macam rasa ketakutan dan tekanan baik itu dari rekan kerja, atasan atau bahkan pelanggan.

Menitik adanya akibat stress kerja yang timbul ini sangat besar maka kemampuan dari untuk mengelola stress akan sangat dibutuhkan karena tidak selamanya stress dapat dihindari karena manusia tidak dapat mengatur ujian dan cobaan yang diberikan oleh Allah SWT.

2.2.3 Sumber-Sumber Stres Kerja

Sumber-sumber stres kerja merupakan suatu permasalahan yang muncul dalam diri seseorang karena berbagai hal misalnya sumber tersebut berasal dari pekerjaan dan berasal dari luar pekerjaan. Menurut Sodang Siagin (2014:301), menggolongkan sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

- a) Beban tugas yang terlalu berat
- b) Desakan waktu
- c) Penilaian yang kurang baik
- d) Iklim kerja yang tidak aman
- e) Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
- f) Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- g) Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi

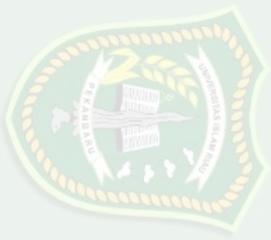


- h) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihaklain dalam dan luar kelompok kerja
- i) Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
- j) Perubahan yang terjadi padaumumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber sumber yang berasal dari luar pekerjaan yaitu sebagai berikut:

- a) Masalah keuangan
- b) Perilaku negatif anak-anak
- c) Kehidupankeluarga yang tidak atau kurang harmonis
- d) Pindah tempat tinggal
- e) Ada anggota keluarga yang meninggal
- f) Kecelakaan
- g) Mengidap penyakit berat

Berdasarkan sumber-sumber stres kerja yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber stres kerja berasal dari dalam pekerjaan yaitu desakan waktu, beban kerja yang terlau berat akan menimbulkan stres terhadap karyawan san sumber stres dari luar pekejaan juga bisa di pengaruhi stres kerja karyawan yaitu salah satunya masalah keluarga, kecelakaan, dan sebagainya. Hal ini bisa diatasi oleh pemulihan sendiri.





2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2015: 157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Adapun faktor-faktor yang menjadi penyebab stress kerja menurut Hasibuan (2000) adalah sebagai berikut:

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c) Waktu dan peralatan kerja yang memadai
- d) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok lain
- e) Balas jasa yang terlalu rendah
- f) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

2.2.5 Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Menurut Cox (2016: 92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:



1) Dampak Subjektif (*subjective effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2) Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

3) Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4) Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5) Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan *migrant*, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan *psikosomatis*.

6) Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas

ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang

sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

2.2.6 Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stress lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stress di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stress, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stress kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2012: 45-47):

1) Strategi Penanganan Individual

Strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

a) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi Kognitif

Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya istirahat terlebih dahulu. Cara *time out* atau istirahat ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan),



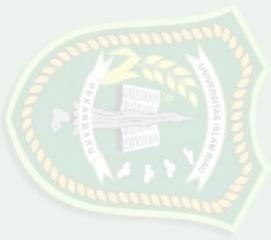
pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

b) Melakukan relaksasi dan meditasi

Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

c) Melakukan diet dan *fitness*

Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulutangkis, dan sebagainya.





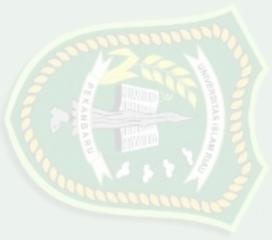
2) Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

a) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung

Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

b) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.



c) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigi dari apa yang dia kerjakan.

3) Strategi Dukungan Sosial

Dibutuhkan dukungan sosial terutama orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain untuk mengurangi stres kerja (Munandar, 2011: 78). Dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh (Munandar, 2011:79). Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluh kesahnya. Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Davis & Newstrom (2013), yaitu :

a) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya : bermain *game*, dan bercanda.

b) Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengondorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masingmasing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam

bisa melakukannya setelah Dzuhur melalui dzikir dan doa kepada Allah SWT.

c) Pendekatan *Biofeed Back*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya

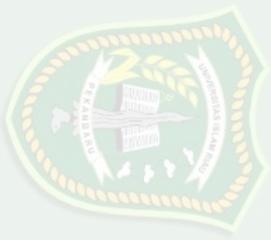
d) Pendekatan kesehatan pribadi

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

2.2.7 Indikator Stress Kerja

Adapun indicator stress kerja menurut Robbins (2013) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.



4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gayamanajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2004:309). Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja karyawan adalah hasil dari kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelastentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiaporang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

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.

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.

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.

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2000) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

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 kemajuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian 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.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kartini Kartono menyatakan bahwa kinerja adalah “Kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

2.3.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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, kondidi 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: 8), 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.

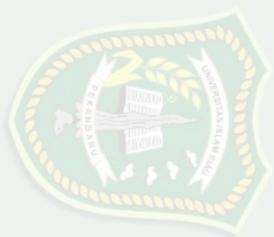
2) Faktor Pendidikan

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 di kemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic 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

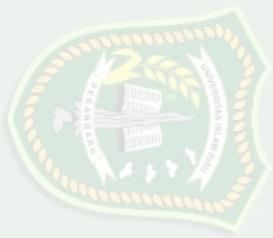
Menurut Simamora (2004: 339-340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

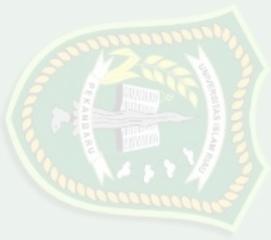
1) Memikat Dan Manahan Orang Di Dalam Organisasi

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 keterainpilan 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.

Menurut Manullang (2002: 43), Motivasi berasal dari bahasa latin *mofere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya. Kemudian Minardi (2009: 73) juga berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki. 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.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dalam proses dari msdm yang efektif.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Menghambat Dalam Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2004:317), penilaian sering tidak berhasil untuk meredakan emosi dalam menilai prestasi kerja karyawan, hal ini menyebabkan penilaian menjadi bias. Bias adalah distorsi pengukuran yang tidak akurat. Bias ini



mungkin terjadi sebagai akibat ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subjektif.

Berbagai bentuk bias yang umum terjadi adalah:

1. Kendala hukum/legal

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Setiap keputusan hendaknya objektif dan sesuai dengan hukum. Setiap terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada aspek hukum dapat berakibat negatif bagi perusahaan, sehingga kemungkinan banyak karyawan melakukan penuntutan perkara terkait dengan penilaian kinerja.

2. Bias oleh penilaian

Setiap masalah yang didasarkan pada ukuran subjektif adalah peluang terjadinya bias. Bentuk-bentuk bias yang umumnya terjadi adalah (*hallo effect*, kesalahan kecendrungan terpusat, bias karena terlalu lunak dan terlalu keras, bias karena penyimpangan lintas budaya, prasangka pribadi, pengaruh kesan terakhir).

3. Mengurangi bias penilaian

Bias penilaian dapat dikurangi melalui standar penilaian dinyatakan secara jelas, pelatihan, umpan balik, dan pemilihan teknik penilaian kinerja yang sesuai.

2.3.5 Tujuan Manajemen Kinerja

Adapun tujuan dari manajemen kinerja adalah (Williams,2017: Armstrong & Baron, 2005 : 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 individu
- 4) Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan
- 5) Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur dengan semangat dan produktif sehingga hasil kerja optimal

Manajemen kinerja yang efektif akan memberikan beberapa hasil, diantaranya adalah :

- 1) Tujuan yang jelas bagi organisasi dan proses yang benar untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mengukur, dan membahas tujuan
- 2) Integrasi antara tujuan secara luas yang dibuat oleh manajemen senior dengan tujuan masing — masing pekerja
- 3) Kejelasan yang lebih baik mengenai aspirasi dan tujuan organisasi
- 4) Pelaksanaan dialog berkelanjutan antara manajemen dengan pekerja
- 5) Pengembangan lingkungan yang lebih terbuka
- 6) Perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan
- 7) Mendorong pengembangan pribadi

Secara umum manajemen kinerja memiliki tujuan yaitu :

1. Tujuan strategik

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan Strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem feedback terhadap kinerja pegawai.



2. Tujuan administratif

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja Untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain.

3. Tujuan pengembangan

Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil dibidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

4. Tujuan khusus manajemen kinerja

Memperoleh peningkatan kinerja suistainble, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

Daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi kinerja, mengembangkan hubungan yang terbuka konstruktif antara individu dan organisasi dalam dialog yang berkesinambungan, menyediakan kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran kerja, memfokuskan perhatian kepada atribut dan kompetensi yang diperlukan, manajer dan karyawan membuat kesepakatan tentang rencana pengembangan, menyediakan kriteria untuk melakukan pengukuran kinerja, landasan bagi pemberian imbalan, memberdayakan karyawan, mempertahankan karyawan yang berkualitas, mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas secara keseluruhan, mendemonstrasikan bagaimana individu menghargai

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

karyawan. Fungsi manajemen kinerja sebagai proses yang terintegrasi (Amstrong 12017):

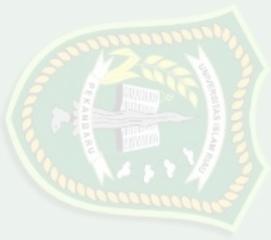
- 1) Manajemen kinerja
- 2) Meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi Oo Manajemen reward
- 3) Meningkatkan efektifitas manajerial
- 4) Mengembangkan kemampuan dan kompetensi

Kelima fungsi manajemen kinerja diatas adalah suatu yang saling terintegrasi satu dengan lainnya. Satu dan lainnya saling mendukung sehingga akan menguntungkan bagi individu dan organisasi tempat individu tersebut bernaung, oleh karena itu kelima hal itu tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya.

2.3.6 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- 2) Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dana pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- 3) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- 4) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.



- 5) Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.3.7 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.



- 5) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

2.3.8 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung.

Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2009) yaitu :

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta juga hasilnya.



2. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
3. Ketetapan waktu, Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
4. Tanggungjawab adalah segala pertanggungjawaban yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pelaksanaan kerja agar menjadi hal yang mendapatkan kemudahan dalam bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisi	Hasil Penelitian
1	Bagus Setiawan Sutowo Putro (2016)	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT budi sehat di Surakarta	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dan ada pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Budi Sehat disurakarta. Besarnya pengaruh beban



No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisi	Hasil Penelitian
				kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 67,8%.
2	Moh Rizal Arfani dan Bachruddin Saleh Luturlean (2018)	Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung.	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian ini yaitu stres kerja dan beban kerja dikatakan pada kategori baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62%. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap beban kerja sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung
3	Rahmi Hundaya (2015)	Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Bandung		Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel beban kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel stress kerja PT Japfa Comfeed Bandung
4	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak (2021)	Pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisi	Hasil Penelitian
		Jasa Marga (persero)		maupun silmutan PT. Jasa Marga (persero)
5	Guntur Abdijaya (2022)	Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Expravet Nasuba Kabupaten Deli Serdang	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Expravet Nasuba Kabupaten Deli Serdang
6	Yuliya Ahmad Bernhard Tewal Dan Rita N. Taroreh (2019)	Pengaruh stress kerja dan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado	Analisi Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado

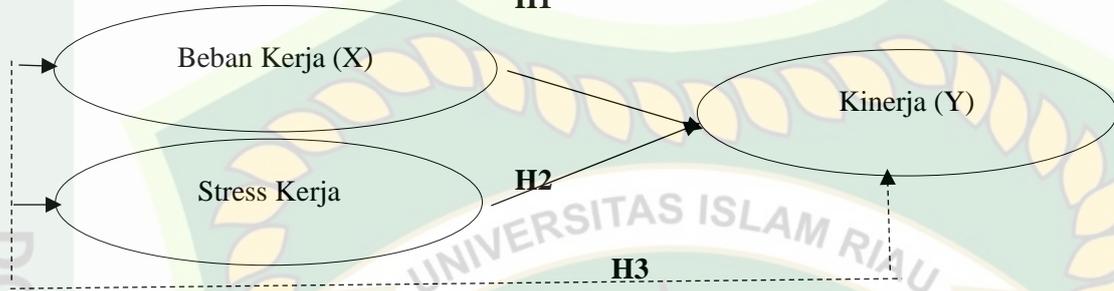
2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dapat digambarkan antara pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa dapat digambarkan dalam bagan berikut ini:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
H1



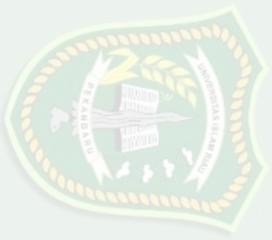
Sumber: Anoraga (2013) dan Robbins (2013)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga beban kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa
2. Diduga beban kerja dan stres kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan proses memecahkan suatu masalah berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah eksplanatori khususnya jenis penelitian asosiatif. Eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada.

Sesuai dengan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian eksplanatori bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya, juga untuk menyampaikan penjelasan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa yang beralamatkan di Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Km,27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar-Riau

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Kerlinger (2006:81), definisi variabel operasional merupakan spesifikasi kegiatan penelitian dalam mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang sangat membantu penelitian lain yang ingin menggunakan variabel yang sama

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban kerja (X1) Menurut Moekijad (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu	Beban kerja Mental	<ul style="list-style-type: none"> Kondisi emosional antar karyawan Sikap antar anggota karyawan 	Ordinal
	Beban kerja Waktu	<ul style="list-style-type: none"> Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja Pemahaman substansi dasar tentang bekerja 	
	Target yang harus dicapai	<ul style="list-style-type: none"> target yang harus diselesaikan Tercapainya target untuk kepentingan perusahaan 	
	Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan pekerjaan yang bukan bidangnya Memahami situasi dan kondisi perusahaan 	
Stres kerja (X2) Menurut Handoko stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam	Tuntutan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> Kondisi tugas secara berlebihan Fisik yang tidak beraturan Pelimpahan tugas 	Ordinal
	Tuntutan Peran	<ul style="list-style-type: none"> Tekanan dari peran organisasi Tekanan jabatan Pertanggungjawaban jabatan Tekanan dari tugas kerja yang banyak 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.	Tuntutan Antar Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan emosional dari rekan kerja • Tuntutan lingkungan kerja • Tuntutan antar komunikasi karyawan 	
Kinerja karyawan (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Proses dan kondisi kerja • Kemampuan mencapai target pekerjaan • Jumlah pekerjaan melebihi target 	Ordinal
	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja • Ketepatan dalam bekerja • Kemampuan mengevaluasi 	
	Tanggungjawab	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggungjawab dalam pekerjaan • Menerima seluruh resiko yang terjadi di perusahaan • Menyelesaikan tanggungjawab dengan baik 	

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa yang berjumlah 97 orang.



2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan karakteristik yang akan dijadikan penelitian sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi (Sugiyono 2008:118). Dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti (Sugiyono, 2013:122). Dalam penelitian ini sampel yang diambil oleh peneliti adalah karyawan tetap yaitu berjumlah 69 orang yaitu keseluruhan karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Data primer yaitu data yang didapat di lapangan berupa pendapat atau tanggapan dari para responden tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa. Data sekunder yaitu data yang didapat secara tidak langsung baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sikapnya melengkapi atau mendukung data primer. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya. Adapun jenis dan sumber data dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya (Sumarsono, 2015). Data dapat berasal dari jawaban atas pernyataan responden melalui wawancara dan kuisioner yang berkaitan



dengan variabel beban kerja, stress dan kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa

2. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2015) data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder berasal dari data yang dihasilkan dari sumber lain. Pada umumnya data sekunder berbentuk bukti-bukti, catatan, atau juga laporan historis yang sudah tersusun didalam arsip yang telah dipublikasikan dan berhubungan dengan penelitian ini

3.6 Teknik Pengumpulan Data

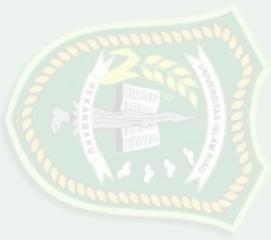
Dalam memperoleh data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuisisioner / Angket

Teknik Kuisisioner menurut Sugiyono (2016) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuisisioner untuk dapat memperoleh informasi dari para karyawan tentang pernyataan tentang pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (dalam Pratiwi, 2017), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, penulis



menggunakan teknik wawancara secara langsung kepada beberapa responden. Hal ini berguna untuk menguji dan menggali informasi untuk menjadi pembenaran dari hasil penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu langsung kepada karyawan-karyawan PT. Indojaya Agrinusa

3. Observasi

Menurut Widoyoko (2013) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Teknik observasi ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Metode ini digunakan untuk mengetahui secara langsung sikap dari para karyawan di lingkungan PT. Indojaya Agrinusa

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

1. 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 adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). 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



diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

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 untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini



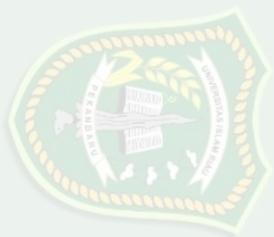
menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 20. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (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.

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 analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2012). Uji



normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). 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, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

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

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

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.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada 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.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Alat untuk menguji heteroskedastisitas ini dapat terbagi atas dua, yaitu melalui analisis grafik atau residual dari statistik.

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).



e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Ghozali, 2012: 82):

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

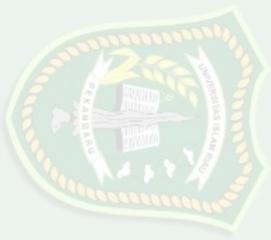
Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi antara beban kerja dengan kinerja
- b₂ = Koefisien regresi antara stress kerja dengan kinerja
- X₁ = beban kerja
- X₂ = stress kerja
- e = error

f. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

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.

Jika nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebaas dapat memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016: 97).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah



apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ artinya komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1, \beta_2, \neq 0$ yang artinya beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

b. Uji t Parsial

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Untuk mempengaruhi variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ table}$, maka H_0 ditolak, dengan demikian variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila $t \text{ hitung} < t \text{ table}$, 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.

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis



alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol (H_0) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H_0 : apabila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : apabila signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru

PT. Indojaya Agrinusa merupakan industry yang memproduksi pakan ternak seperti pakan ayam, pakan puyuh dan pakan ikan. PT. Indojaya Agrinusa berdiri pada tanggal 26 oktober 1995 dan merupakan *join venture* dengan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Pada bulan desember PT. Indojaya Agrinusa mendapatkan surat akte lainnya berupa surat penanaman Modal Dalam Negri kemudian mendapatkan izin lokasi pada tahun tersebut.

PT. Indojaya Agrinusa berdasarkan Surat Akte Notaris Nomor 131 oleh Notaris Ishara Wisnurwardani dengan luas bangunan 11.801 M² pada tanah seluas 8 Ha. Surat Akte ini tercatat dalam tambahan berita Negara RI tanggal 5 maret 1996 Nomor 19. Pada tahun 1997 PT. Indojaya Agrinusa mendapatkan izin bangunan pada tanggal 21 Desember 1997 diikuti dengan adanya izin usaha tetap dan izin gudang pada tahun 1999.

PT. Indojaya Agrinusa mendapatkan izin usaha industry dan tanda daftar perusahaan pada tahun 2002, sedangkan pada tahun 2003 perusahaan mendapat izin Gangguan/Ho. No. 207/I/PENDA/V/2003 tanggal 1 Mei 2003. PT. Indojaya Agrinusa beroperasi dengan kapasitas produksi 4000 ton/bulan dan dimulai secara komersial dari PT. Japfa Comfeed Indonesia yang berpusat di Jakarta. Perkembangan PT. Indojaya Agrinusa ditandai dengan adanya penambahan capital seperti penambahan mesin dan peralatan, perluasan tanah, penambahan fasilitas-

fasilitas pendukung dan kendaraan. PT. Indojoya Agrinusa juga telah mendapatkan ISO 9001:2008.

PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru adalah salah satu anak perusahaan Chaeron Pokphan Medan (Sumatera Utara) yang bergerak dalam bidang pembuatan pakan ternak. Pembibitan ternak dan vaksinasi ternak. Pada mulanya perusahaan ini berdiri di pekanbaru dengan memfokuskan kegiatan usahanya pada penyaluran pembibitan ayam Broiler yang telah dihasilkan di Sumatera Utara dan perusahaan memasarkan sebagian hasil pembibitan tersebut di daerah Pekanbaru.

Melihat tingginya minat masyarakat Riau dan cerah prospek pemasaran ayam Broiler ini, maka manajemen perusahaan Chaeron Pokphan Medan Sumatera Utara membuat sebuah langkah awal yang cerdas dan strategi yang jitu untuk membuka anak perusahaan di Daerah Pekanbaru. Pada tahun 2000 resmilah berdiri PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru yang berlokasi di daerah Kampar di desa kuala nenas K. 27 Jalan Raya Pekanbaru Bangkinang dengan memfokuskan kegiatan perdananya pada pengembangan usaha pembibitan dan pemeliharaan bibit ayam Broiler sekaligus memasarkan hasil peternakan yang mereka jalani tersebut.

Seiring dengan berjalannya waktu dan juga didukung dengan adanya peningkatan jumlah permintaan ayam Broiler oleh konsumen, maka PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru membuat sebuah terobosan baru yaitu menerapkan pola mitra usaha tani. Dengan pola ini perusahaan cukup terbantu dalam pemeliharaan bibit ayam dan masyarakat yang menjadi mitra usaha dapat ditingkatkan ekonominya. Bermodalkan strategi dan pengalaman PT. Indojoya Agrinusa ini mampu membina usaha mitra yang ada didalam kelompok binaannya, dengan demikian pada mitra



dapat mengembangkan peternakan dan perusahaannya yang menyediakan bibit dan pakan serta obat-obatan ternak, sedangkan mitra usaha cukup menyediakan kandang pemeliharaan dan perlengkapan operasional kandang, serta waktu pemeliharaan bibit ayam tersebut sampai masa panen tiba.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi:

Adapun visi pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru ini ialah:

- a. Menjalani suatu kerjasama usaha antara pengusaha besar dan pengusaha kecil maupun menengah yang disertai unsur pembinaan dan bimbingan

2. Misi :

- a. Menciptakan gubungan saling menguntungkan satu sama lain
- b. Komitmen membangun hubungan jangkapanjang, saling percaya
- c. Berorientasi kepada kepuasan pelanggan
- d. Ramah penuh perhatian dan siap melayani
- e. Mempromosikan gaya hidup sehat
- f. Menciptakan produk baru untuk menjadi yang terdepan

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

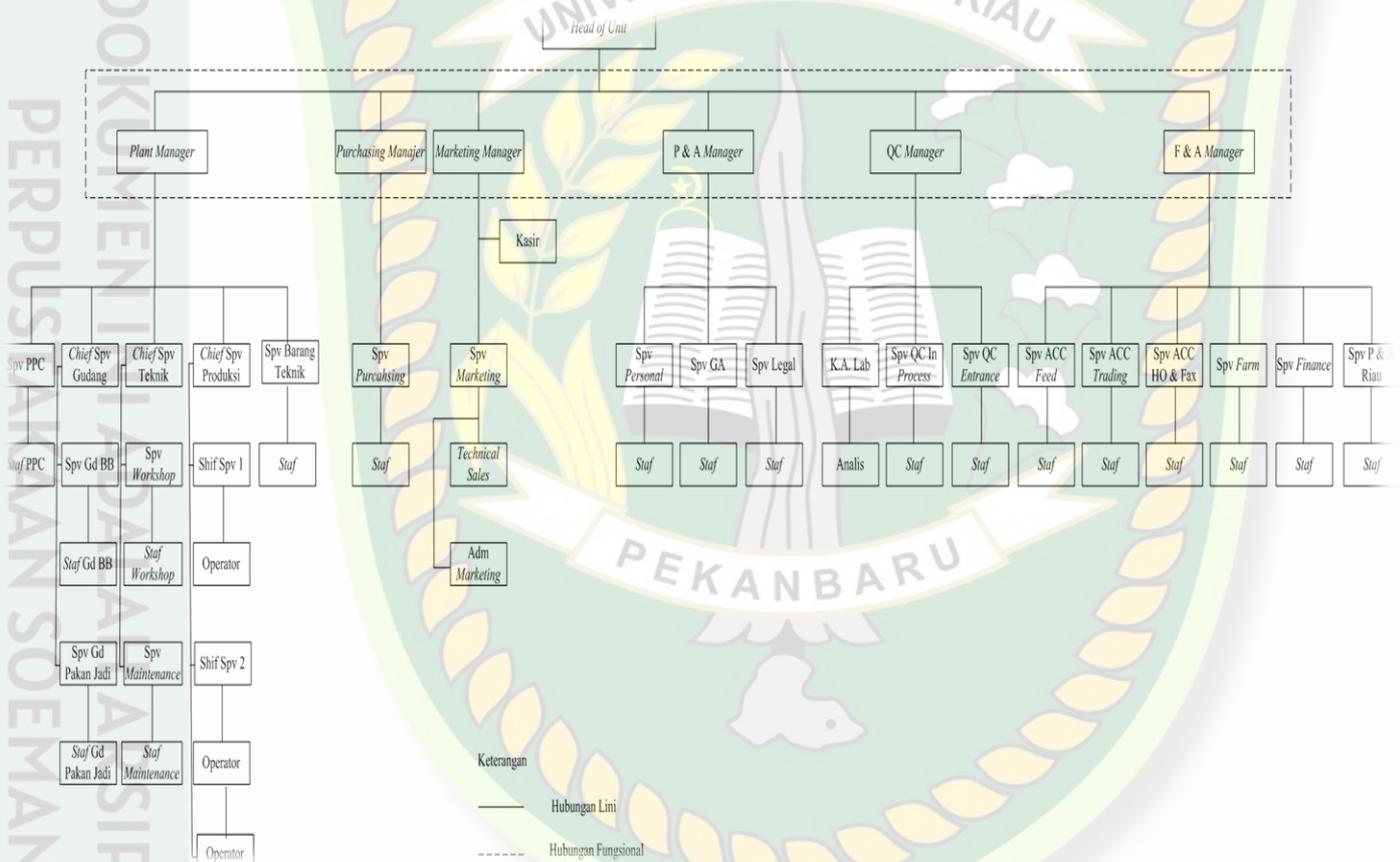
Struktur organisasi PT. Indojoya Agrinusa adalah campuran yaitu berbentuk hubungan garis (lini) dan fungsional. Struktur organisasi lini adalah suatu struktur organisasi dimana wewenang dan kebijakan pimpinan atau atasan dilimpahkan pada satuan-satuan organisasi dibawahnya menurut garis vertical. Sedangkan struktur organisasi fungsional adalah struktur organisasi dimana organisasi diatur berdasarkan pengelompokan aktivitas dan tugas yang sama untuk membentuk unit-



unit kerja. Dalam menjalankan struktur organisasinya ada pembagian tugas yang jelas antara pimpinan dan pelaksana koordinasi. Untuk melihat sturktur organisasi pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru



Sumber: PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru, 2021

4.4 Tugas dan Wewenang Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru

1. Pimpinan

Pimpinan berfungsi sebagai pengendali operasional perusahaan dan bertanggungjawab secara keseluruhan dalam semua aktivitas perusahaan, dan mempunyai tugas, mengarahkan, merencanakan dan menetapkan kebijaksanaan serta mengambil keputusan strategi dalam perusahaan

2. Staff Koordinasi

Staff koordinasi bertugas untuk membantu pimpinan dalam perencanaan dan pengawasan memberikan masukan-masukan yang berguna dalam kelancaran usaha perusahaan baik langsung maupun tidak langsung

3. SPV Produksi

SPV produksi berfungsi sebagai merencanakan, mengontrol mengatur dan melaksanakan proses operasional produksi penetasan DOC sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC berkualitas dan dapat dicapai secara optimal.

4. Terminal

Melaksanakan seluruh kegiatan operasional sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh atasan langsung. Sehingga kegiatan operasional terminal dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan akan menghasilkan DOC yang berkualitas





5. Setter

Melaksanakan kegiatan operasional dimesin dan kabin setter sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga pada kegiatan operasional mesin dan ruang setter dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan untuk menghasilkan DOC maksimal.

6. Transfer

Melaksanakan kegiatan operasional transfer sesuai dengan standar operasional dan petunjuk yang diberikan oleh supervisi produksi dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien agar tercapai secara optimal.

7. QC- DOC

Mengkoordinasi sistem prosedur operasional perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan diruang panen dan memberi saran kepada supervisor produksi terhadap permasalahan yang berkenaan dengan kegiatan panen.

8. Kasir

Menyediakan, menyimpan, mengatur, mengontrol dan melaporkan penerimaan dan pengeluaran keuangan kas untuk kebutuhan operasional kerja. Sehingga pengeluaran dan laporan penggunaan uang kas dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengefektifkan maupun mengefisienkan biaya operasional perusahaan dapat tercapai.



9. SPV & GA

Melaksanakan tugas pelayanan umum kepada seluruh karyawan dalam mencapai sasaran kerja bagian personalia dan umum secara efektif dan efisien sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan

4.5 Aktivitas Perusahaan

Dalam menunjang kegiatan sehari-hari, maka pihak perusahaan mengembangkan lingkup pemasarannya, seiring dengan semakin meningkatnya permintaan produk dari konsumen dan pihak manajemen berupaya mengembangkan sayap usahanya dan meningkatkan kapasitas produksi. Aktivitas pada perusahaan ini ialah menyediakan dan membuat pakan ternak baik itu ayam, ikan dan pakan puyuh, pakan ikan yang terdiri dari pakain apung, dan pakan tenggelam. Pakan pellet terdiri dari butiran pellet dan crumble, tepung dan konsentrat yang berguna untuk mempercepat pertumbuhan ikan atau ayam melalui makanan yang dimakannya.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Umum Responden

Identitas umum merupakan sebuah penilaian yang ditunjukkan secara efektif dalam sebuah penelitian yang dipastikan dalam melakukan penelitian yang baik dan menjadi patokan atau Langkah awal dalam menyelesaikan suatu hasil penelitian. Pada dasarnya identitas umum ini menjadi penilaian diawal sehingga dapat disimpulkan sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. adapun identitas umum responden yang dinilai dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu penilaian dari hasil responden yang menunjukkan sejauh mana tingkat karyawan yang bekerja dari perusahaan ini. usia menjadi salah satu factor yang mempengaruhi seproduktiv apa karyawan tersebut bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Menurut Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	15	21,7
2	26-30 Tahun	35	50,7
3	31-40 Tahun	12	17,3
4	41-50 Tahun	7	10
5	>50 Tahun	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Dari penjelasan tabel diatas diketahui identitas responden menurut usia yang berjumlah 69 orang. Pada hal ini maka karyawan dengan usia 20-25 tahun

berjumlah 15 orang (21,7%). Karyawan dengan usia 26-30 tahun berjumlah 35 orang (50,7%). Karyawan dengan usia 31-40 tahun berjumlah 12 orang (17,3%). Dan karyawan dengan usia 41-50 tahun berjumlah 7 orang (10%).

Maka dari hasil pernyataan diatas mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berusia 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan ini memiliki usia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan menyesuaikan pekerjaan dengan usia karyawan agar lebih produktif dalam bekerja.

5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu factor dalam mempengaruhi seseorang untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Jenis kelamin ini sebagai penilaian yang lebih jelas dalam bekerja yang mana sesuai dengan keahlian yang akan diambil. Adapun jenis kelamin dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.2
Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	42	60,8
2	Perempuan	27	39
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui identitas responden menurut jenis kelamin yang berjumlah 69 orang. Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 42 orang (60,8%). Dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang (39%).

Maka dari hasil tersebut mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah laki-laki. Hal ini dikarenakan bahwa bidang kerja yang ada pada



perusahaan ini ialah pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan fisik yang lebih kuat, sehingga karyawan laki-laki lebih diutamakan dibandingkan perempuan.

5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

Pendidikan merupakan salah satu factor yang menjadi pengaruh seseorang bekerja dengan kemampuan dan keahliannya. Dengan Pendidikan juga menjadi penilaian yang lebih unggul untuk melihat bagusnya kinerja seorang karyawan. Pendidikan lebih mempengaruhi seseorang dalam bekerja dengan tingkat pengetahuannya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan Pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Menurut Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	15	21,7
4	D3	23	33,3
5	S1	28	40,5
6	S2	3	4,3
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan Pendidikan tertinggi yang berjumlah 69 orang. Dari hal ini maka karyawan dengan Pendidikan SMA/SMK berjumlah 15 orang (21,7%). Karyawan dengan Pendidikan D3 berjumlah 23 orang (33,3%). Karyawan dengan Pendidikan S1 berjumlah 28 orang (40,5%). Dan karyawan dengan Pendidikan S2 berjumlah 3 orang (4,3%).

Dari hasil ini maka mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berpendidikan S1. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan lebih memilih dan menentukan karyawan dengan Pendidikan yang tinggi yaitu S-1. Dengan Pendidikan yang tinggi ini karyawan lebih mampu bekerja secara efektif.

5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden merupakan sebuah penilaian dari pada peneliti yang mana dengan masa kerja ini dapat memberikan pengalaman yang baik dalam bekerja. Lamanya waktu kerja karyawan bisa dipengaruhi dari keefektifan karyawan dalam pekerjaan dan tugasnya. masa kerja juga lebih memaksimalkan kinerja dari karyawan tersebut. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 Tahun	12	17,3
2	2 Tahun	23	33,3
3	3-5 Tahun	28	40,5
4	10 Tahun	4	5,7
5	>10 Tahun	2	2,8
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui identitas responden menurut masa kerja dengan jumlah 69 orang. Dari hal ini karyawan dengan masa kerja 1 tahun berjumlah 12 orang (17,3%). Karyawan dengan masa kerja 2 tahun berjumlah 23 orang (33,3%). Karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun berjumlah 28 orang (40,5%). Karyawan dengan masa kerja 10 tahun berjumlah 4 orang (5,7%). Dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 2 orang (2,8%).

Maka dari hasil diatas mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah memiliki masa kerja 3-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa dengan masa kerja yang cukup lama dan dengan pengalaman yang sesuai oleh karyawan ini dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat dan memahami prosedur didalam perusahaan ini.

5.2. Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) pengujian validitas merupakan suatu hal yang tepat dalam pengujian yang sudah dikumpulkan dan menjadi penilaian yang nyata untuk objek penelitian ini. dengan alat ukur yang sudah dinilai menjadi pengetahuan yang valid dan mengetahui berjalannya sebuah fungsi atau nilai yang sudah di uji tersebut oleh kuesioner. Biasanya pengujian validitas ini harus menjadi penilaian yang cermat dan tepat dalam sebuah penelitian dari kuesioner atau objek yang akan diteliti. Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.

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. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 69 - 2 = 67$ ialah 0,236. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1	0,745	0,236	Valid
	2	0,848	0,236	Valid
	3	0,760	0,236	Valid
	4	0,819	0,236	Valid
	5	0,651	0,236	Valid
	6	0,913	0,236	Valid
	7	0,736	0,236	Valid
	8	0,788	0,236	Valid
Stress Kerja (X2)	1	0,747	0,236	Valid
	2	0,752	0,236	Valid
	3	0,797	0,236	Valid
	4	0,847	0,236	Valid
	5	0,686	0,236	Valid
	6	0,751	0,236	Valid
	7	0,826	0,236	Valid
	8	0,862	0,236	Valid
	9	0,673	0,236	Valid
Kinerja (Y)	1	0,730	0,236	Valid
	2	0,623	0,236	Valid
	3	0,641	0,236	Valid
	4	0,708	0,236	Valid
	5	0,717	0,236	Valid
	6	0,739	0,236	Valid
	7	0,654	0,236	Valid
	8	0,675	0,236	Valid
	9	0,712	0,236	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel beban kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Kinerja (Y) menerangkan bahwa memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel nya. Dan dijelaskan bahwa jika nilai r tabel 0,304 maka pengujian validitas dikatakan valid terlihat bahwa apabila nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Dari hasil analisis faktor yang sudah dilakukan bahwa adanya tingkat uji validitas yang dengan

menggunakan pengujian yang sederhana untuk memastikan bahwa seluruh pernyataan berada pada tingkat yang baik juga. Sehingga dapat diterangkan dari keseluruhan dari 8 indikator beban kerja, 9 indikator variabel stress kerja dan 9 indikator kinerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2 Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas ini adalah pengukuran yang dilihat dan dinilai apakah data yang di uji sudah handal atau sudah sesuai dengan nilai konsistensinya pada penelitian ini. Dari kuesioner yang terlihat bahwa alat ukur ini sesuai dengan tingkat reliabel yang cocok dan sesuai pad standar yang sudah ditetapkan. Data yang handal tersebut akan menjadi perubahan yang baik dan layak untuk dilakukannya pengujian dari variabel penelitian yang akan di uji.

Pengujian reliabilitas sebagai kepastian yang efektif dalam melakukan pengujian yang baik, karena dengan kuesioner yang sudah dikumpulkan ini menjadi kehandalan yang baik dan jelas terbukti. Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Beban Kerja (X1)	0,908	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,915	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,859	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022



Dari penjelasan tabel diatas diketahui bahwa pengujian reliabilitas data pada variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru. dari tabel ini diketahui bahwa nilai reliabilitas lebih dari 0,60 atau lebih dari Cronbach's alpha. Sesungguhnya jika nilai reliabilitas lebih besar dari 0,60 maka data tersebut dikatakan reliable. Pada tabel tersebut dapat diartikan bahwa variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja memiliki nilai yang reliabel dan handal.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru

Beban kerja adalah pekerjaan yang berlebihan dan dilakukan dengan volume dalam suatu tugas yang di emban kepada seseorang untuk menyesuaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Volume pekerjaan ini apabila menjadi berlebihan juga menyebabkan beban yang dari karyawan sebagai pekerjaan tidak efektif, beban kerja adalah sejumlah dari pekerjaan yang dibebankan yang tidak sesuai pada standar kerja yang menyebabkan karyawan merasa keseluruhan tugasnya sudah di pakai secara berlebihan. 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. Untuk menjelaskan beban kerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut ini:



Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tingkat Emosional Yang Kurang Stabil Dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	25	36,2
2	Baik	21	30,4
3	Cukup Baik	15	21,7
4	Tidak Baik	8	11,5
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan memiliki tingkat emosional yang kurang stabil dalam bekerja yang berjumlah 69 orang. Adapun dari hal ini ada 25 orang karyawan menjawab sangat baik yaitu 36,2%. Ada juga 21 orang karyawan yang menjawab baik yaitu 30,4%. Ada 15 orang karyawan yang menjawab cukup baik yaitu 21,7%. Dan ada juga 8 orang karyawan yang menjawab tidak baik yaitu 11,5%.

Maka dari hasil tanggapan ini mayoritas responden yang mengatakan paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa dari karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu bekerja dengan emosional yang kurang stabil sehingga banyak dari karyawan yang merasa situasi emosional nya harus sejalan lebih efektif agar dapat mengurangi kestabilan emosinya dalam bekerja.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Sikap Yang Baik Terhadap Sesama Anggota

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	29	42
2	Baik	21	30,4
3	Cukup Baik	19	27,5
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada perusahaan memiliki sikap yang baik terhadap sesama anggota yang berjumlah 69 orang. Pada tabel tersebut ada 29 orang karyawan yang menjawab sangat baik yaitu 42%. Ada 21 orang karyawan yang menjawab baik yaitu 30,4%. Dan ada 19 orang karyawan yang menjawab cukup baik yaitu 27,5%.

Pada pernyataan diatas maka mayoritas yang mengatakan paling tinggi ialah sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dan anggota yang bekerja pada perusahaan ini memiliki kondisi dan suasana yang baik dan sikap terhadap sesama anggota selalu memberikan nilai yang baik terhadap perusahaannya sehingga anggota saling bekerja sama dengan baik.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas Secara Optimal

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	23
2	Setuju	22	31,8
3	Cukup Setuju	24	34,7
4	Tidak Setuju	7	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memperbaiki pekerjaan yang berulang kali untuk menyelesaikan tugas secara optimal yang berjumlah 69 orang. Ada 16 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 23%. Ada 22 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 31,8%. Ada 24 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 34,7%. Dan ada 7 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 10%.

Maka dari hasil dan keterangan diatas mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa tidak semua dari karyawan yang selalu memperbaiki dan mengulangi pekerjaannya, ada diantara karyawan yang selalu teliti dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tersebut.

Karyawan yang selalu mengulangi pekerjaannya adalah karyawan yang kurang yakin dan masih belum teliti untuk menyelesaikan tugasnya tersebut.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Karyawan Masih Kurang Mampu Memahami Pekerjaan Secara Mendasar

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	14	20,2
2	Tidak Setuju	19	27,5
3	Cukup Setuju	13	18,8
4	Setuju	23	33,3
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Karyawan masih kurang mampu memahami pekerjaan secara mendasar sehingga masih sering lalai dengan tugasnya tersebut dengan jumlah 69 orang. Ada 14 orang karyawan yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 20,2%. Ada 19 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 27,5%. Ada 13 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 18,8%. Dan ada 23 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 33,3%.

Dari pernyataan diatas hasil jawaban tertinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang merasa pekerjaannya kurang mampu diselesaikan dengan baik sehingga tugas dan pekerjaannya masih lalai dan masih selalu bertanya kepada anggota lain terhadap pekerjaannya tersebut.



Seharusnya pekerjaan yang diberikan atau dasar dari pemahaman pekerjaan harus dimaksimal kan dengan efektif.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Memiliki Tugas Yang Harus Diselesaikan Berdasarkan Target

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	24,6
2	Setuju	13	18,8
3	Cukup Setuju	22	31,8
4	Tidak Setuju	18	26
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diterangkan bahwa tanggapan tentang karyawan memiliki tugas yang harus diselesaikan dengan target yang diberikan oleh perusahaan yang berjumlah 69 orang. Ada 17 orang karyawan dengan jawaban sangat setuju yaitu 24,6%. Ada 13 orang karyawan dengan jawaban setuju yaitu 18,8%. Ada juga 22 orang karyawan dengan jawaban cukup setuju yaitu 31,8%. Dan ada juga 18 orang karyawan dengan jawaban tidak setuju yaitu 26%.

Dari pernyataan diatas mayoritas responden yang mengatakan paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa ada dari beberapa karyawan yang kurang mampu untuk menyelesaikan target dalam pekerjaannya sehingga tidak banyak dari karyawan yang tugasnya berdasarkan target yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Karyawan seharusnya sudah memiliki target dalam pekerjaan yang baik dan sesuai pada keinginan dari perusahaan dan kebijakannya. Dari hal ini juga lebih memprioritaskan tujuan yang baik dalam peningkatan kinerja dari karyawan yang bekerja diperusahaan ini.

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Menyelesaikan Target Dengan Waktu Yang Singkat

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	27,5
2	Setuju	13	18,8
3	Cukup Setuju	14	20,2
4	Tidak Setuju	22	31,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

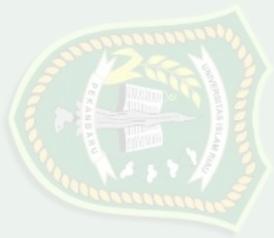
Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan target pekerjaan dan harus diselesaikan dengan waktu yang singkat yang berjumlah 69 orang. Ada 19 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 27,5%. Ada 13 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 18,8%. Ada juga 14 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 20,2%. Dan ada 22 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 31,8%.

Maka dari hasil keterangan diatas mayoritas responden yang paling tinggi ialah tidak setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini masih belum mampu menyiapkan target kerjanya dengan waktu singkat yang diberikan perusahaan, meskipun target diselesaikan dengan baik, namun karyawan membutuhkan waktu yang cukup lama menyelesaikannya. Karyawan yang mempersiapkan target dengan tepat akan memungkinkan karyawan mampu menyeimbangkan antar tugas dan pekerjaan pribadinya agar lebih memaksimalkan hasil kerjanya dengan baik.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU





Tabel 5.13
Tanggapan Responden Karyawan Menyelesaikan Tugas Yang Bukan Bidang Pekerjaannya

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	17,3
2	Setuju	23	33,3
3	Cukup Setuju	29	42
4	Tidak Setuju	5	7,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan tugas yang bukan bidang pekerjaannya yang berjumlah 69 orang. Dari hal ini ada 12 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 17,3%. Ada 23 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 33,3%. Ada 29 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 42%. Dan ada juga 5 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 7,2%.

Dari hasil pernyataan diatas maka mayoritas responden yang paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang memang tugasnya dikerjakan berdasarkan bidang kerjanya, dan masih ada dari karyawan yang merasa tugasnya tersebut mampu diselesaikan dengan baik dan tidak pernah ada melakukan tugas dengan bukan bidang dan keahlian kerjanya. Karyawan yang melakukan tugas dengan bukan keahliannya masih merasa tugas tersebut harus di selesaikan dengan baik agar nantinya tidak akan memungkinkan karyawan lalai dengan pekerjaannya tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Karyawan Mampu Memahami Situasi dan Kondisi
Yang Terjadi Di Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	49,2
2	Setuju	25	36,2
3	Cukup Setuju	10	14,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada perusahaan ini mampu memahami situasi dan kondisi yang terjadi di perusahaan yang berjumlah 69 orang. Ada 34 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 49,2%. Ada 25 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 36,2%. Dan ada 10 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 14,4%.

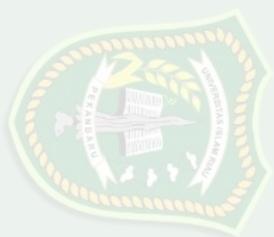
Dari hasil ini maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja baik itu anggota tetap ataupun belum tetap harus memahami situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan, agar ketika perusahaan memiliki masalah, karyawan tersebut mampu menyelesaikannya dengan baik dan memberikan kenyamanan untuk perusahaan itu sendiri. Penyelesaian target dengan tingkat pemahaman yang baik dalam perusahaan akan menjadikan karyawan tersebut mampu menjaga dan menghindari situasi yang buruk terjadi untuk perusahaan.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.15
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Beban Kerja (X1) pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru

Variabel Beban Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Beban Kerja Mental						
Karyawan perusahaan memiliki tingkat emosional yang kurang stabil dalam bekerja	25	21	15	18	0	290
Bobot Nilai	125	84	45	36	0	
Karyawan pada perusahaan ini memiliki sikap yang baik terhadap sesama anggota	29	21	19	0	0	286
Bobot Nilai	145	84	57	0	0	
Beban Kerja Waktu						
Karyawan memperbaiki pekerjaan yang berulang kali untuk menyelesaikan tugas secara optimal	16	22	24	7	0	254
Bobot Nilai	80	88	72	14	0	
Karyawan masih kurang mampu memahami pekerjaan secara mendasar sehingga masih sering lalai dengan tugasnya tersebut	14	19	14	23	0	140
Bobot Nilai	14	38	42	46	0	
Target Yang Harus Dicapai						
Karyawan memiliki tugas yang harus diselesaikan dengan target yang diberikan oleh perusahaan	17	13	22	18	0	239
Bobot Nilai	85	52	66	36	0	
Karyawan menyelesaikan target pekerjaan dan harus diselesaikan dengan waktu yang singkat	19	13	14	22	0	233
Bobot Nilai	95	52	42	44	0	
Kondisi Pekerjaan						



Karyawan menyelesaikan tugas yang bukan bidang pekerjaannya	12	23	29	5	0	239
Bobot Nilai	60	92	87	10	0	
Karyawan pada perusahaan ini mampu memahami situasi dan kondisi yang terjadi di perusahaan	34	25	10	0	0	300
Bobot Nilai	170	100	30	0	0	
Total Skor						1.981
Skor Tertinggi						300
Skor Terendah						140
Kriteria Penilaian						Cukup Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan pada perusahaan ini mampu memahami situasi dan kondisi yang terjadi di perusahaan dengan skor sebanyak 300. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan masih kurang mampu memahami pekerjaan secara mendasar sehingga masih sering lalai dengan tugasnya tersebut dengan skor sebanyak 140.

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

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

$$8 \times 5 \times 69 = 2.760$$

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

$$8 \times 1 \times 69 = 552$$

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

$$: \frac{2.760 - 552}{5}$$

$$:$$

$$: 264$$



Untuk mengetahui tingkat kategori variabel beban kerja karyawan pada PT.

Indojaya Agrinusa Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik/Tinggi = 2.760- 2.496

Baik/Rendah = 2.496- 2.232

Cukup Baik/Rendah = 2.232- 1.968

Tidak Baik/Rendah = 1.968- 1.704

Sangat Tidak Baik/Rendah= 1.704- 1.440

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel beban kerja adalah sebesar 1.981 dan pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.232- 1.968 yang termasuk dalam kategori cukup baik atau cukup rendah. Hal ini dikarenakan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan ini masih sesuai dengan tingkat pemberian waktu kerja yang harus diselesaikan karyawan. Beban kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Indojaya ini merasa tugas dan pekerjaannya mampu diselesaikan dengan target kerja dari perusahaan.

5.4 Analisis Deskriptif Stress Kerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru

Stress kerja adalah situasi dimana setiap pekerjaan ini harus diselesaikan dengan waktu yang membuat dirinya kurang efektif dalam menyelesaikan kerja. Stress kerja adalah kondisi dimana seorang karyawan memiliki pekerjaan yang merasa kelelahan setiap kali melakukan pekerjaannya tersebut. Stress kerja yang dimiliki oleh karyawan ini membuat setiap orang karyawan harus menyesuaikan



dari kelelahan yang terjadi untuknya dan mesti membuat situasi dimana karyawan harus bekerja berdasarkan standar kerjanya dengan baik. Pada dasarnya stress kerja yang terlalu tinggi akan membuat hasil kerja kurang maksimal. Untuk menjelaskan stress kerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Memiliki Tugas dan Pekerjaan Yang Dilakukan Secara Berlebihan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Sesuai	11	15,9
2	Tidak Sesuai	21	30,4
3	Cukup Sesuai	24	34,7
4	Sesuai	12	17,3
5	Sangat Sesuai	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan mengenai karyawan memiliki tugas dan pekerjaan yang dilakukan secara berlebihan yang berjumlah 69 orang. Ada 11 orang karyawan yang menjawab sangat tidak sesuai yaitu 15,9%. Ada 21 orang karyawan yang menjawab tidak sesuai yaitu 30,4%. Ada 24 orang karyawan yang menjawab cukup sesuai yaitu 34,7%. Dan ada 12 orang karyawan yang menjawab sesuai yaitu 17,3%.

Dari hasil tersebut mayoritas responden yang mengatakan paling tinggi ialah cukup sesuai. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih jarang mendapatkan tugas yang berlebihan dari perusahaan, dengan tugas yang berlebihan ini dapat membuat tugas dan laporan pekerjaan dari pimpinan yang kurang efektif.

Maka dari itu perusahaan selalu menyesuaikan target dalam pekerjaannya ini.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Karyawan Mendapatkan Fisik Yang Tidak Beraturan Selama Bekerja

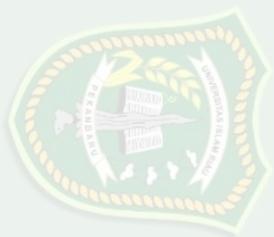
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	25	36,2
2	Tidak Setuju	14	20,2
3	Cukup Setuju	18	26
4	Setuju	12	17,3
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Pada penjelasan tabel diatas sudah diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan fisik yang tidak beraturan selama bekerja yang berjumlah 69 orang. Ada 25 orang karyawan yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 36,2%. Ada 14 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 20,2%. Ada 18 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 26%. Dan ada 12 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 17,3%.

Berdasarkan hasil keterangan diatas maka yang menjawab paling tinggi ialah sangat tidak setuju, hal ini dikarenakan bahwa fisik dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan selalu teratur artinya jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selalu sesuai dan memberikan istirahat bagi karyawan dalam bekerja ataupun selama melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.18
Tanggapan Responden Pekerjaan Anggota Lain Selalu Dilimpahkan Untuk
Karyawan Setiap Melakukan Tugasnya

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	15	21,7
2	Tidak Setuju	22	31,8
3	Cukup Setuju	23	33,3
4	Setuju	9	13
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pekerjaan anggota lain selalu dilimpahkan untuk karyawan setiap melakukan tugasnya yang berjumlah 69 orang. Ada 15 orang karyawan yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 21,7%. Ada 22 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 31,8%. Ada 23 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 33,3%. Dan ada 9 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 13%.

Dari hasil diatas maka mayoritas responden yang mengatakan paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa tidak banyak karyawan yang selalu memberikan pelimpahan kerja kepada anggota ataupun rekan kerjanya sehingga setiap apapun tugas karyawan selalu menyelesaikannya dengan baik tanpa melimpahkan tugas tersebut kepada anggota lain.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Karyawan Merasa Tertekan Dalam Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Pernah	29	42
2	Tidak Pernah	24	34,7
3	Cukup Pernah	9	13
4	Pernah	7	10
5	Sangat Pernah	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari penjelasan diatas maka jawaban responden mengenai karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan dan organisasinya yang berjumlah 69 orang. Ada 29 orang karyawan yang menjawab sangat tidak pernah yaitu 42%. Ada 24 orang karyawan yang menjawab tidak pernah yaitu 34,7%. Ada 9 orang karyawan yang menjawab cukup pernah yaitu 13%, dan ada 7 orang karyawan yang menjawab pernah yaitu 10%.

Berdasarkan hasil tersebut maka mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah sangat tidak pernah. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini jarang sekali merasa tertekan dengan tugas dan organisasinya. Banyak dari karyawan yang merasa apa yang dilakukannya dalam perusahaan ini menjadi lebih menyenangkan dengan baik sehingga tugas diberikan pun selalu diselesaikan oleh karyawan ini.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Karyawan Merasa Bahwa Tugas nya Harus Bertanggungjawab Secara Maksimal

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	27,5
2	Setuju	28	40,5
3	Cukup Setuju	16	23
4	Tidak Setuju	6	8,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari hasil dan penjelasan diatas mayoritas responden diketahui bahwa karyawan merasa bahwa tugasnya harus diselesaikan dengan tanggungjawab secara maksimal yang berjumlah 69 orang. Ada 19 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 27,5%. Ada 28 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 40,5%.

Ada 16 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 23%. Dan ada juga 6 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 8,6%.

Hasil pernyataan diatas mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa tanggungjawabnya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan harus diselesaikan dengan baik agar jika resiko atau kesalahan yang terjadi menjadi tanggungjawab karyawan dan Kerjasama atau tim dari kelompok kerjanya dan memiliki rasa kebersamaan dan tanggungjawab bersama dalam suatu perusahaan.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Perusahaan Memberikan Tugas Yang Banyak Untuk Setiap Karyawan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	14	20,2
2	Tidak Setuju	13	18,8
3	Cukup Setuju	18	26
4	Setuju	24	34,7
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tugas dan pekerjaan yang banyak untuk setiap karyawan yang berjumlah 69 orang. Ada 14 orang karyawan yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 20,2%. Ada 13 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 18,8%. Ada 18 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 26%. Dan ada 24 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 34,7%.

Hasil pernyataan diatas dilihat bahwa jawaban paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memberikan tugas untuk karyawan dengan banyak dan menumpuk, arti menumpuk ini banyak nya tugas yang belum



selesai, namun sudah diberikan pekerjaan lagi pada berikutnya. Hasilnya banyak dari karyawan yang terbebani dengan pekerjaannya tersebut.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Memiliki Tingkat Emosional Yang Kurang Baik Selama Bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	12	17,3
2	Tidak Setuju	24	34,7
3	Cukup Setuju	19	27,5
4	Setuju	14	20,2
5	Sangat Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari hasil di atas diperjelas bahwa tanggapan responden mengenai karyawan dan rekan kerja memiliki tingkat emosional yang kurang baik selama bekerja yang berjumlah 69 orang karyawan. Ada 12 karyawan yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 17,3%. Ada 24 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 34,7%. Ada juga 19 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 27,5%. Dan ada 14 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 20,2%.

Adapun dari hal tersebut jawaban tertinggi ialah tidak setuju, hal ini dikarenakan bahwa realitas yang terjadi pada perusahaan ini bahwa karyawan dan rekan kerja jarang sekali memiliki emosional yang kurang baik, diantara rekan kerja yang bekerja selalu mengutamakan situasi dan komunikasi yang baik agar pekerjaan dalam perusahaan ini berjalan dengan maksimal dan efektif. Emosional yang kurang stabil dalam bekerja tidak akan membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tidak akan mendapatkan kenyamanan yang baik dalam bekerja.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Perusahaan Memiliki Lingkungan Kerja Yang
Kondusif dan Memadai

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	37,6
2	Setuju	19	27,5
3	Cukup Setuju	24	34,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan memadai yang berjumlah 69 orang. Ada dari 26 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 37,6%. Ada 19 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 27,5%. Dan ada 24 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 34,7%.

Maka berdasarkan hasil tersebut mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini masih kurang memiliki lingkungan kerja yang baik dan kurang memadai untuk karyawan sehingga karyawan merasa dengan kondisi lingkungan seperti ini mendapatkan kenyamanan yang baik dalam bekerja, ruang kerja yang memadai juga akan mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja karyawan yang diberikan perusahaan adalah situasi yang panas atau suhu udara yang kurang kondusif, karena karyawan bekerja diluar atau dilapangan dengan menggunakan mesin dan alat dalam pekerjaannya ini.

ISLAM RIAU

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Karyawan Perusahaan Ini Memiliki Komunikasi
Yang Terjalin Dengan Baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	36,2
2	Setuju	27	39
3	Cukup Setuju	17	24,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari hasil dan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan ini memiliki komunikasi yang terjalin dengan baik yang berjumlah 69 orang. Ada 25 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 36,2%. Ada 27 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 39%. Dan ada 17 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 24,6%.

Hasil pernyataan diatas maka mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa komunikasi diantara rekan kerja dan anggota yang dimiliki oleh karyawan dan anggota nya selalu berjalan dengan efektif, karyawan merasa tugasnya tersebut akan lebih mudah jika komunikasi yang berjalan diantara anggota perusahaan selalu baik dan efektif. Komunikasi yang efektif dalam pekerjaan akan lebih memudahkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Karena dengan pekerjaannya ini dapat mempermudah seseorang untuk membahas dan berbicara kepada orang lain dengan baik dalam penyelesaian tugasnya.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.25
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Stress Kerja (X₂) pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru

Variabel Stress Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Tuntutan Tugas						
Karyawan memiliki tugas dan pekerjaan yang dilakukan secara berlebihan	0	12	24	21	11	235
Bobot Nilai	0	24	72	84	55	
Karyawan mendapatkan fisik yang tidak beraturan selama bekerja	0	12	18	14	25	259
Bobot Nilai	0	24	54	56	125	
Pekerjaan anggota lain selalu dilimpahkan untuk karyawan setiap melakukan tugasnya	0	9	22	23	9	187
Bobot Nilai	0	18	66	92	45	
Tuntutan Peran						
Karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan dan organisasinya	0	7	9	24	29	282
Bobot Nilai	0	14	27	96	145	
Karyawan merasa tugasnya harus diselesaikan dengan tanggungjawab secara maksimal	19	28	16	6	0	267
Bobot Nilai	95	112	48	12	0	
Perusahaan memberikan tugas dan pekerjaan yang banyak untuk setiap karyawan	0	24	18	13	14	224
Bobot Nilai	0	48	54	52	70	
Tuntutan Antar Pribadi						
Karyawan dan rekan kerja memiliki tingkat emosional yang kurang baik selama bekerja	0	14	19	24	12	221
Bobot Nilai	0	28	57	96	60	



Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan memadai	26	19	24	0	0	278
Bobot Nilai	130	76	72	0	0	
Karyawan perusahaan ini memiliki komunikasi yang terjalin dengan baik	25	27	17	0	0	284
Bobot Nilai	125	108	51	0	0	
Total Skor						2.037
Skor Tertinggi						284
Skor Terendah						187
Kriteria Penilaian						Cukup Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan perusahaan ini memiliki komunikasi yang terjalin dengan baik dengan skor sebanyak 284. Dan yang paling rendah berada pada indicator Pekerjaan anggota lain selalu dilimpahkan untuk karyawan setiap melakukan tugasnya dengan skor sebanyak 187.

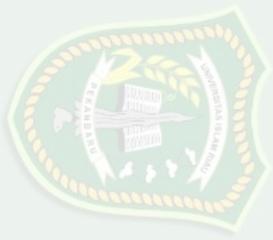
Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &9 \times 5 \times 69 = 3.105 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &9 \times 1 \times 69 = 621 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{3.105 - 621}{5} \\ &: 497 \end{aligned}$$

: 497



Untuk mengetahui tingkat kategori variabel stress kerja karyawan pada PT.

Indojaya Agrinusa Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik/Tinggi = 3.105- 2.608

Baik/Rendah = 2.608- 2.111

Cukup Baik/Rendah = 2.111- 1.614

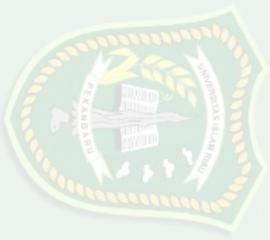
Tidak Baik/Rendah = 1.614- 1.117

Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah= 1.117- 620

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel beban kerja adalah sebesar 2.037 dan pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.111- 1.614 yang termasuk dalam kategori cukup baik atau cukup rendah. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki stress kerja yang masih dikatakan rendah. Stress kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan PT. Indojaya ini masih mampu memaksimalkan hasil kerjanya dengan baik dan efektif agar memaksimalkan hasil kerjanya dimata perusahaan dengan baik.

5.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena agar dalam setiap pekerjaannya ini mampu diselesaikan dengan baik. Hasil kerja yang utuh akan menyesuaikan pertimbangan dari pekerjaan nya dalam suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hasil kerja ataupun kinerja ialah hasil yang dimiliki oleh karyawan secara baik dan agar memaksimalkan apa yang sudah menjadi tujuan dari



perusahaan dimana tempat ia bekerja. Pada dasarnya kinerja adalah suatu bentuk hal yang dapat menjadi standar utama karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Untuk melihat dan menjelaskan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Karyawan Memiliki Proses Kerja dan Kondisi Yang Seimbang

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	23
2	Setuju	29	42
3	Cukup Setuju	19	27,5
4	Tidak Setuju	5	7,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Pada hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada perusahaan ini memiliki proses kerja dan kondisi yang seimbang berjumlah 69 orang. Ada dari 16 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 23%. Ada juga 29 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 42%. Ada juga 19 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 27,5%. Dan ada juga 5 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 7,2%.

Maka dari hasil dan keterangan diatas mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini mampu memberikan proses kerja yang memuaskan karyawan, dengan proses kerja nya ini mereka mampu menjaga kondisi dari pekerjaannya dengan baik dan efektif. Tidak banyak situasi yang lebih menguntungkan apabila karyawan selalu memiliki proses kerja nya secara seimbang.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Memiliki Kemampuan Untuk Mencapai Target Yang Diberikan Oleh Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	18,8
2	Setuju	19	27,5
3	Cukup Setuju	34	49,2
4	Tidak Setuju	14	20,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari hasil keterangan diatas dapat dijelaskan bahwa diketahui tanggapan responden karyawan perusahaan ini memiliki kemampuan untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan yang berjumlah 69 orang. Ada juga dari 13 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 18,8%. Ada juga 19 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 27,5%. Ada 34 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 49,2%. Dan ada 14 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 20,2%.

Hasil pada pernyataan yang paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih merasa target yang di tetapkan oleh perusahaan belum sampai di lakukan dengan baik, banyak dari karyawan yang kurang mampu memaksimalkan target kerjanya dengan semaksimal mungkin yang dilakukan untuk setiap karyawannya. Seharusnya karyawan harus mampu mencapai target dalam pekerjaan setiap kali karyawan mencapai target kerjanya.



Tabel 5.28
Tanggapan Responden Pekerjaan Yang Diberikan Melebihi Target Yang Diberikan Perusahaan

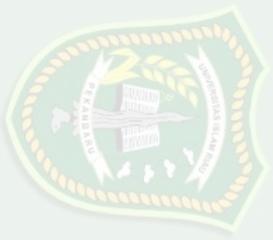
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	30,4
2	Setuju	15	21,7
3	Cukup Setuju	24	34,7
4	Tidak Setuju	9	13
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa pekerjaan yang diberikan mampu dilakukan secara berlebihan dan melebihi target yang berjumlah 69 orang. Dari hal ini bahwa 21 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 30,4%. Ada 15 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 21,7%. Ada juga 24 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 34,7%. Dan ada 9 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 13%.

Dari hasil dan keterangan diatas maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini masih kurang mampu bekerja dalam menyelesaikan targetnya dalam pekerjaan dan tugasnya tersebut. Banyak dari karyawan yang merasa tugasnya belum mampu diselesaikan dengan baik dan target yang berlebih.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



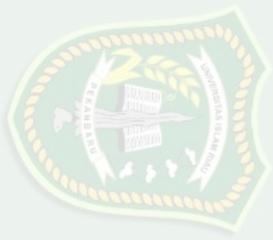
Tabel 5.29
Tanggapan Responden Karyawan Memiliki Tingkat Ketelitian Kerja Yang Baik

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	25	36,2
2	Sesuai	20	28,9
3	Cukup Sesuai	13	18,8
4	Tidak Sesuai	11	15,9
5	Sangat Tidak Sesuai	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada perusahaan memiliki tingkat ketelitian kerja yang baik yang berjumlah 69 orang. Dari penjelasan tersebut ada 25 orang karyawan yang menjawab sangat sesuai yaitu 36,2%. Ada 20 orang karyawan yang menjawab sesuai yaitu 28,9%. Ada juga 13 orang karyawan yang menjawab cukup sesuai yaitu 18,8%. Dan ada 11 orang karyawan yang menjawab tidak sesuai yaitu 15,9%.

Jadi dari hasil keterangan diatas maka mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat sesuai. Hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang memiliki tingkat ketelitian dalam bekerja dengan baik dan mempermudah proses yang memberikan hal yang dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dengan baik dan seimbang. Dari hal dan keterangan diatas maka ketelitian yang baik dapat mempermudah proses dari pekerjaannya yang lebih terjamin dan lebih menjadikan perusahaan lebih menjaga dan mengefektifkan proses kerjanya dengan baik dan sejalan yang baik.



Tabel 5.30
Tanggapan Responden Memiliki Kebutuhan Bagi Karyawan Untuk Bekerja
Dengan Tepat Waktu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	31,8
2	Setuju	21	30,4
3	Cukup Setuju	14	20,2
4	Tidak Setuju	12	17,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Pada penjelasan dari tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memiliki kebutuhan bagi karyawan untuk bekerja dengan tepat waktu yang berjumlah 69 orang. Dari tabel ini bahwa ada 22 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 31,8%. Ada juga 21 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 30,4%. Ada juga 14 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 20,2%. Dan ada juga 12 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 17,3%.

Dari hal ini mayoritas responden yang paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan mengharuskan setiap pekerjaan yang sesuai dengan ketepatan waktu yang efektif, dan hal ini maka dapat membuat setiap karyawan dituntut harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang baik dan efektif. Ketepatan waktu kerja yang baik dapat mencerminkan tugas yang secara baik agar mampu memproses tujuannya dengan semaksimal dan seefektif mungkin untuk karyawan tersebut.



Tabel 5.31
Tanggapan Responden Karyawan Selalu Bersedia Mengevaluasi Tugas Yang Diberikan Oleh Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	37,6
2	Setuju	24	34,7
3	Cukup Setuju	16	23
4	Tidak Setuju	3	4,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari hal penjelasan tersebut tanggapan responden mengenai karyawan selalu bersedia mengevaluasi tugas yang diberikan oleh perusahaan yang berjumlah 69 orang. Dari hal ini ada juga 26 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 37,6%. Ada juga 24 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 34,7%. Ada juga 16 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 23%. Dan ada juga 3 orang karyawan yang menjawab tidak setuju yaitu 4,3%.

Dari hal ini maka mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa dari karyawan yang bekerja harus mendapatkan proses kerja dan pengevaluasian yang baik dan sesuai dengan keinginan dari tujuan perusahaan. Evaluasi yang membuat ini lebih efektif dalam melakukan tugas dalam bekerja karena apabila dengan evaluasi ini dapat memaksimalkan tugas juga secara seimbang.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.32
Tanggapan Responden Selalu Bertanggungjawab Dalam Menyelesaikan
Tugas Dengan Maksimal

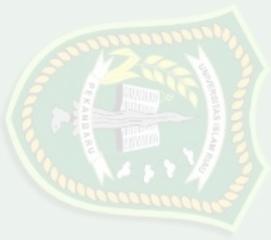
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	42
2	Setuju	21	30,4
3	Cukup Setuju	19	27,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari hasil dan penjelasan ini maka mayoritas responden mengenai karyawan perusahaan selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas tugas dengan maksimal yang berjumlah 69 orang. Dari hal ini ada 29 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 42%. Ada 21 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 30,4%. Dan ada juga 19 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 27,5%.

Dari hal ini maka mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan sesuai dengan tanggungjawab dengan efektif. Karyawan dengan pertanggungjawaban yang menjaga tugasnya dengan baik dan lebih menjadi tugas yang lebih sejalan pada tujuan perusahaan. Pertahanan dalam suatu perusahaan yang lebih menjadikan tujuan yang dengan baik dalam menyesuaikan dengan tanggungjawab kerjanya secara baik baik dan efektif.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.33
Tanggapan Responden Mampu Menghindari Resiko Kerja Yang Terjadi dan Tidak Akan Merugikan Perusahaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	36,2
2	Setuju	32	46,3
3	Cukup Setuju	12	17,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari hasil dan keterangan diatas diketahui tanggapan responden karyawan mampu menghindari resiko kerja yang terjadi dan tidak akan merugikan perusahaan yang berjumlah 69 orang. Dari ini ada juga 25 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 36,2%. Ada juga 32 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 46,3%. Dan ada juga 12 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 17,3%.

Dan hal ini maka jawaban yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang selalu menghindari resiko kerja yang terjadi dapat dihindari oleh karyawan tersebut dan selalu berusaha untuk tidak merugikan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak diinginkan oleh karyawan. Menghindari resiko yang terjadi dapat memundurkan segala hal yang dapat merugikan perusahaan. Hal ini juga dapat menjadikan proses kerja dapat berjalan dengan baik dan tidak mendapatkan resiko yang memungkinkan seorang karyawan ini lebih bekerja secara efektif.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.34
Tanggapan Responden Mampu Menyelesaikan Seluruh Tanggungjawab Yang Dibebankan KEPADANYA

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	33,3
2	Setuju	32	46,3
3	Cukup Setuju	14	20,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Pada penjelasan diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan mampu menyelesaikan seluruh tanggungjawab yang dibebankan kepadanya yang berjumlah 69 orang. Ada 23 orang karyawan yang menjawab sangat setuju yaitu 33,3%. Ada juga 32 orang karyawan yang menjawab setuju yaitu 46,3%. Dan ada juga 14 orang karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu 20,2%.

Maka dari hasil dan keterangan diatas yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mampu menyelesaikan tanggungjawab atau tugas yang dibebankan untuknya. Karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tanggungjawab dengan baik dan selektif mungkin.

Tabel 5.35
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) pada PT. Indojava Agrinusa Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas						
Karyawan pada perusahaan ini memiliki proses kerja dan kondisi yang seimbang	16	29	19	5	0	251
Bobot Nilai	80	104	57	10	0	
Karyawan perusahaan ini memiliki kemampuan untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan	13	19	34	14	0	255
Bobot Nilai	65	76	102	28	0	





Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan mampu dilakukan secara berlebihan dan melebihi target yang diberikan perusahaan	21	15	24	9	0	201
Bobot Nilai	105	60	72	18	0	
Kualitas						
Karyawan pada perusahaan ini memiliki tingkat ketelitian kerja yang baik	25	20	13	11	0	266
Bobot Nilai	125	80	39	22	0	
Perusahaan memiliki keharusan bagi karyawan untuk bekerja dengan tepat waktu	22	21	14	12	0	260
Bobot Nilai	110	84	42	24	0	
Karyawan selalu bersedia mengevaluasi tugas yang diberikan oleh perusahaan	26	24	16	3	0	280
Bobot Nilai	130	96	48	6	0	
Tanggungjawab						
Karyawan perusahaan ini selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dengan maksimal	29	21	19	0	0	286
Bobot Nilai	145	84	57	0	0	
Karyawan mampu menghindari resiko kerja yang terjadi dan tidak akan merugikan perusahaan	25	32	12	0	0	289
Bobot Nilai	125	128	36	0	0	
Karyawan perusahaan ini mampu menyelesaikan seluruh tanggungjawab yang dibebankan kepadanya	23	32	14	0	0	285
Bobot Nilai	115	128	42	0	0	
Total Skor						2.373
Skor Tertinggi						289
Skor Terendah						201
Kriteria Penilaian						Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan mampu menghindari resiko kerja yang terjadi dan tidak akan merugikan perusahaan dengan skor sebanyak 289. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan mampu dilakukan secara berlebihan dan melebihi target yang diberikan perusahaan dengan skor sebanyak 201.

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

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

$$9 \times 5 \times 69 = 3.105$$

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

$$9 \times 1 \times 69 = 621$$

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

$$: \frac{3.105 - 621}{5}$$

$$: 497$$

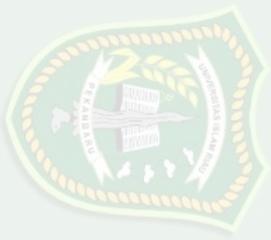
Untuk mengetahui tingkat kategori variabel stress kerja karyawan pada PT.

Indojaya Agrinusa Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik/Tinggi = 3.105- 2.608

Baik/Rendah = 2.608- 2.111

Cukup Baik/Rendah = 2.111- 1.614



Tidak Baik/Rendah = 1.614- 1.117

Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah= 1.117- 620

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel beban kerja adalah sebesar 2.373 dan pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.608- 2.111 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki hasil kerja yang baik dan mampu meningkatkan kualitas dari pekerjaan yang seimbang serta berdasarkan hasil yang mampu membuat karyawan maksimal dalam mencapai target pekerjaannya.

5.6 Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru

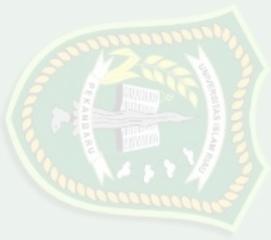
5.6.1 Uji Asumsi Klasik

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.

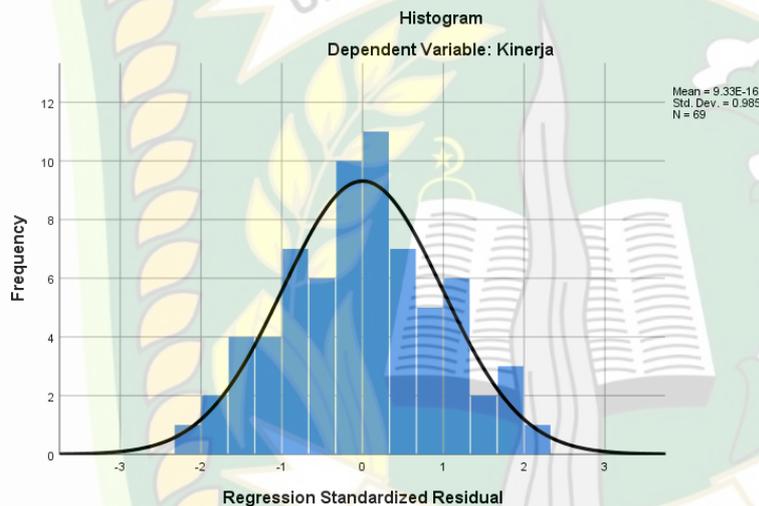
Asumsi dari histogram tersebut adalah:

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



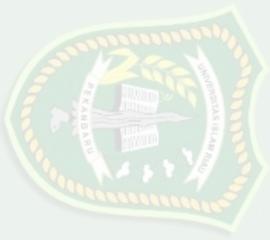
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram

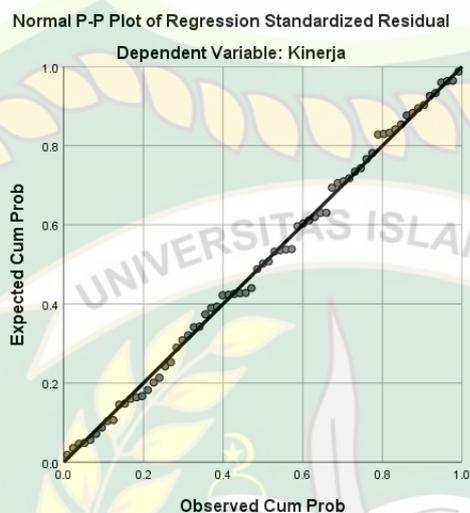


Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat bahwa uji normalitas dengan menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat sangat tinggi dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sejajar sehingga sampai garis frekuensi. 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:

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar yang dilihat dalam penelitian ini ialah 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. Gambar ini juga sejajar lurus dengan garis frekuensi namun dari bulat tersebut sudah 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 menganalisis apakah pengujian memiliki standar dari variansi yang dilakukan dan dari 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 5.36
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.524	1.176		6.401	.000	
	BebanKerja	.515	.134	.571	-3.841	.000	.128 7.806
	StreessKerja	.270	.116	.345	-2.322	.023	.128 7.806

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas merupakan sebuah pengujian yang jenis uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance dalam penelitian ini ialah 0,128 dan nilai VIF nya adalah 7,806. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai torelance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa variabel beban kerja dan stress kerja 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 5.37
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902 ^a	.813	.808	2.423	1.071

a. Predictors: (Constant), StreesKerja, BebanKerja

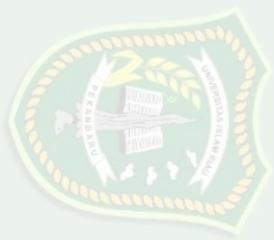
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,071 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,071 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) 69 dan k-2 diperoleh nilai d_L sebesar 1,55 d_U sebesar 1,66 dan $4-d_U$ sebesar 2,34. Karena hasil pengujiannya adalah $d_U < d < 4-d_U$ ($1,66 < 1,071 < 2,34$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

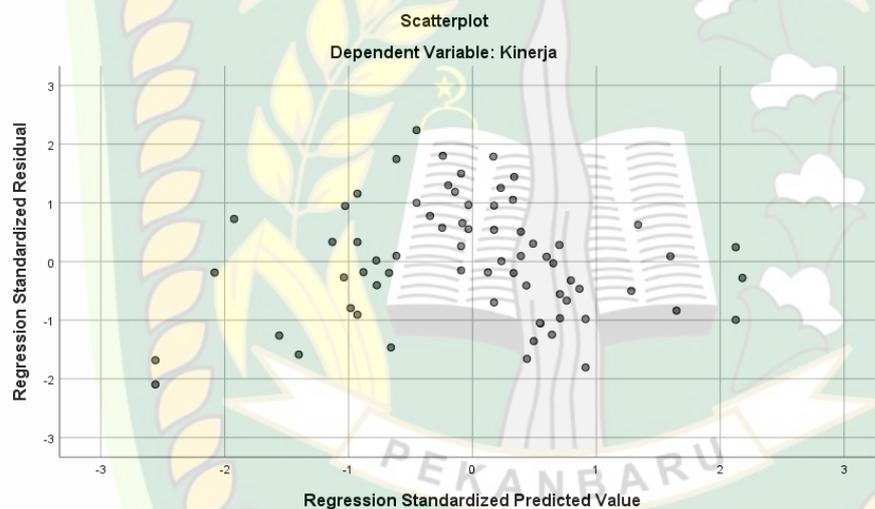
Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. 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 dari gambar tersebut diatas dijelaskan bahwa gambar ini merupakan pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik menggunakan scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara lembut dan terarah, dan juga tidak membentuk pola yang dekat sehingga 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 reward dan punishment terhadap semangat kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.38
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
	(Constant)	-7.524	1.176	6.401	.000			
1	BebanKerja	.515	.134	.571	-3.841	.000	.128	7.806
	StreessKerja	.270	.116	.345	-2.322	.023	.128	7.806

a. Dependent Variable: Kinerja

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

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

$$Y = -7,524 + 0,515 X_1 + 0,270 + e$$

Kesimpulannya :

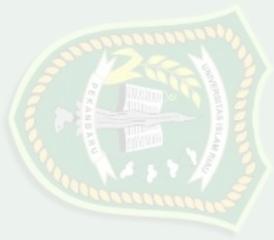
X_1 : Beban Kerja

X_2 : Stress Kerja

Y : Kinerja Karyawan

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi beban kerja



b_2 : Koefisien regresi stress kerja

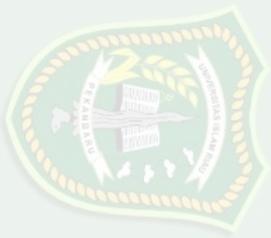
Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar -7,524 artinya jika beban kerja dan stress kerja satuan nilainya adalah (0), maka kinerja karyawan akan tetap berada pada -7,524. Artinya jika perusahaan memberikan beban kerja yang tinggi dan tingkat stress karyawan tersebut lebih meningkat dan selalu tidak teratasi maka kinerja karyawan akan berada tetap pada -7,524 atau sebesar satu satuan.
- b. Koefisien regresi dari variabel Beban Kerja. Jika satuan nilai dari beban kerja memiliki coefficient (b_1)= 0,515. Hal ini berarti setiap ada karyawan yang mendapatkan beban kerja yang rendah dan menyesuaikan dengan bidang kerjanya pada perusahaan ini maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,515 atau sebesar satu satuan.
- c. Koefisien regresi dari stress kerja perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b_2)= 0,270. Hal ini berarti jika perusahaan selalu memberikan stress kerja yang kurang mencukupi, atau karyawan jarang mendapatkan stress kerja dalam tugas dan jabatannya maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,270 atau sebesar satu satuan.

5.6.2 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 5.39
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902 ^a	.813	.808	2.423	1.071

a. Predictors: (Constant), StreesKerja, BebanKerja

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 $R = .902^a$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,808 atau 80,8%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya Adjusted R Square 0,808. Hal ini berarti 80,8% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan stress kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 80,8\% = 19,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, konflik kerja pengalaman kerja, kemampuan kerja, reward, kompetensi kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

ISLAM RIAU

b. Uji F Simultan

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

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

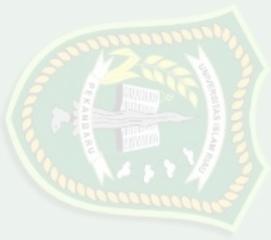
Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40
Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1686.530	2	843.265	143.670	.000 ^b
	Residual	387.383	66	5.869		
	Total	2073.913	68			

- Dependent Variable: Kinerja
- Predictors: (Constant), StreesKerja, BebanKerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,13$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 143, 670 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($143,670 > 3,13$) yang berarti bahwa variabel beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Farm 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 semangat kerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41
Uji T Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.524	1.176	6.401	.000		
	BebanKerja	.515	.134	-.571	.571	.128	7.806
	StreessKerja	.270	.116	-.232	.023	.128	7.806

a. Dependent Variable: Kinerja

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

1. Nilai t-hitung untuk variabel Beban Kerja (X1) = dengan memiliki nilai t hitung $-3,841 >$ dan T tabel 1,667 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($-3,841 > 1,667$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak

dan H_a diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru.

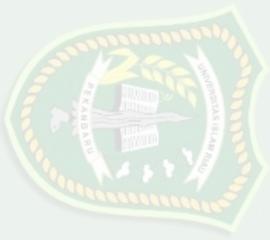
2. Nilai t -hitung untuk variabel stress kerja (X_2) = dengan memiliki nilai t hitung $-2,322 >$ dan t tabel $1,667$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,023$ yaitu $(-2,322 > 1,667)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stress kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pengujian uji t parsial menjelaskan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada $0,005$ yaitu $0,000$. Dan diartikan bahwa pada variabel beban kerja dan stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru.

Hasil pengaruh negative pada variabel beban kerja dan stress kerja ini memiliki makna bahwa. Apabila beban kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja pada perusahaan ini rendah dan perusahaan memberikan kategori kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya dengan baik dan jelas maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun jika karyawan mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai, baik itu beban kerja dari mental diantara anggota karyawan, maupun beban tugas yang tidak seimbang maka secara langsung akan menurunkan kinerja karyawan.

Begitu juga dengan pengaruh negative dari stress kerja. Apabila karyawan pada perusahaan ini memiliki stress kerja yang baik atau cukup dan paling tidak

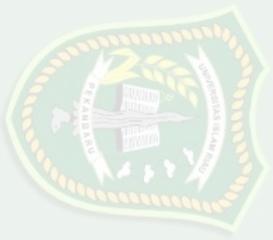


perusahaan memberikan tuntutan tugas atau jabatan sesuai dengan kebijakan yang diberikan dan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila karyawan mendapatkan stress dalam bekerja ini kurang baik dan tidak sesuai dengan system dari pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan mendapatkan tuntutan jabatan yang tidak seimbang dari tugasnya maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Skor persentase tertinggi pada variabel beban kerja berada pada indikator Karyawan pada perusahaan ini mampu memahami situasi dan kondisi yang terjadi di perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa setiap karyawan dituntut untuk memahami kondisi pekerjaan baik itu internal maupun eksternal. Sehingga dengan karyawan selalu memahami kondisi akan memberikan keringanan beban kerja yang baik.

Dan skor persentase pada variabel beban kerja yang paling rendah berada pada indicator Karyawan masih kurang mampu memahami pekerjaan secara mendasar sehingga masih sering lalai dengan tugasnya tersebut. Hal ini dikarenakan bahwa dari tugas dan pekerjaan yang dibuat kepada karyawan, banyak karyawan yang masih lalai dalam melakukan tugasnya, karyawan belum intens memahami pekerjaan dasar atau pelatihan dasar yang sudah di berikan oleh perusahaan tersebut.

Adapun skor persentase tertinggi pada variabel stress kerja berada pada pernyataan Karyawan perusahaan ini memiliki komunikasi yang terjalin dengan baik, hal ini dikarenakan bahwa dari beberapa anggota karyawan dan rekan kerjanya selalu memiliki komunikasi yang baik, interaksi yang saling mendukung

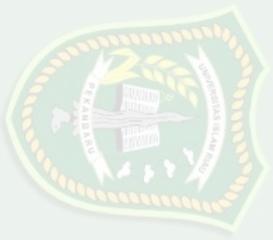


satu sama lain dalam hal pekerjaan, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan komunikasi yang efektif tersebut.

Dan yang paling rendah berada pada indicator Pekerjaan anggota lain selalu dilimpahkan untuk karyawan setiap melakukan tugasnya, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih saja selalu melimpahkan tugas dan pekerjaannya kepada anggota lain sehingga merasa tuntutan tugasnya lebih maksimal dari kebijakan yang diberikan. Banyak dari anggota karyawan merasa untuk menyelesaikan tugas dari anggota lain agar saling membantu, namun tidak seluruh pekerjaan yang dilimpahkan secara terus menerus.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagus Setiawan Sutowo Putro pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT budi sehat di Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dan ada pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Budi Sehat disurakarta. Besarnya pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 67,8%.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Moh Rizal Arfani dan Bachruddin Saleh Luturlean (2018) yang berjudul Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Hasil penelitian ini yaitu stres kerja dan beban kerja dikatakan pada kategori baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62%. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap beban kerja sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

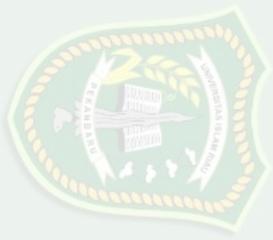
Dari hasil penelitian dan pembahasan penelitian diatas maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru
2. Beban kerja dan stress kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru

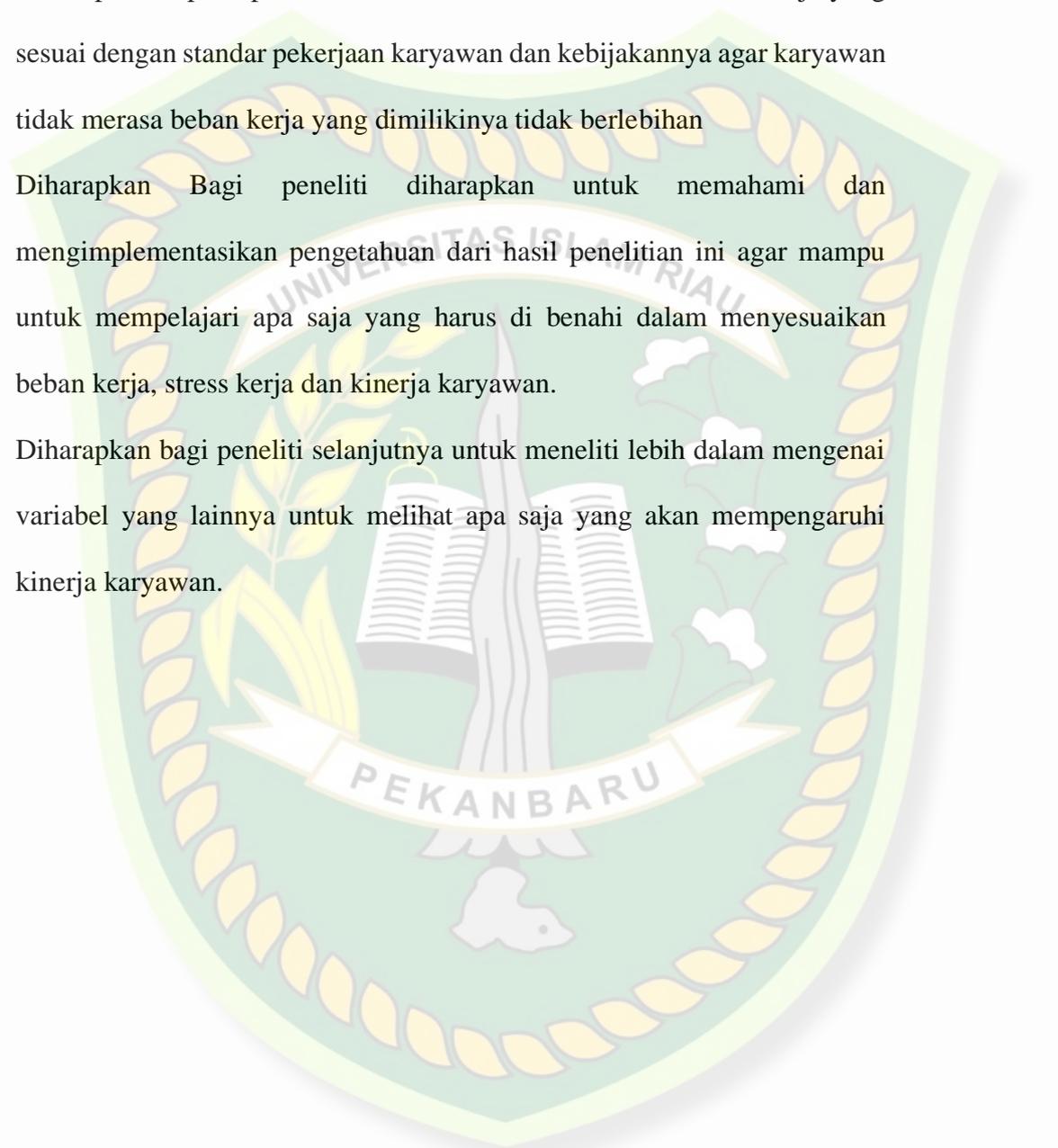
6.2 Saran

Dari hasil kesimpulan diatas maka adapun saran-saran yang akan diberikan oleh peneliti terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih meminimalisir beban kerja yang diberikan untuk karyawan agar hasil kerja karyawan dapat berjalan maksimal dan sesuai pada target kerjanya
2. Diharapkan juga kepada karyawan untuk menuntaskan pekerjaannya yang lebih efektif, sehingga tidak ada lagi karyawan yang mendapatkan pelimpahan kerja dan tugas dari pekerjaan yang belum selesai.
3. Diharapkan juga kepada karyawan untuk lebih intens dan fokus dalam bekerja agar setiap dasar pekerjaan dilakukan selama pelatihan kerja dari perusahaan



4. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih memberikan beban kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan karyawan dan kebijakannya agar karyawan tidak merasa beban kerja yang dimilikinya tidak berlebihan
5. Diharapkan Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam menyesuaikan beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.
6. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

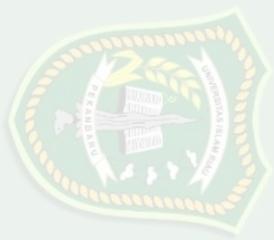
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

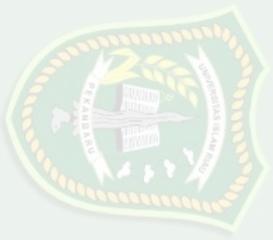
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2012, *Manajemen Bisnis*, Semarang: Rineka Cipta
- Ansoff, H, 2012, *Strategi Fot Iversivication, Journal Of Management For Growth, Holland*, Volume, 3.
- Antonius, Bugaran Simanjuntak. 2012, *Konflik Status Dan Kekuasaan Orang. Batak Toba*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagus Setiawan S. P. 2016. *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT budi sehat di surakarta*.
- 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.
- Darwin, 2012, *Metode Penelitian Bisnis dan Kantitatif Data Umum*, Edisi, Surakarta
- Davis, K. dan Newstrom, J. 2013. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich Deonelly. 2009. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2011. *Organisasi*. Jakarta: Erlangg
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2014. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP
- Gitosudarmo, Indriyo, 2013, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Gujarati, 2012, *Basic Econometric, Third Edition*, Newyork, Hill, Inc
- Gujarati, Damodar. 2011. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yokyakarta: BPFEE
- Hardy, Woods, 2013. *Psikologi Sosial*. Bandung: Alfabeta



- Hasibuan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksar
- Hunt, M., & Metcalf, L. 2012. *Ratio and inquiry on society's closed areas. Educating the Democratic Mind (Parker, W)*. New York: State University of New York Press
- Ivanevich, John, 2013, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Indonesia, Jakarta
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, 2012, *Perilaku Konsumen*, Bandung: Refika Editama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangcuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2015. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Manuaba, A. 2011. *Ergonomi Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya, Surabaya
- Mathis, Robert L. Jackson, Jhon H. 2011. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10*. Penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L., Von Glinow dan Mary Ann. 2008. *Organizational Behavior*. USA: McGraw Hill-International
- Moekijat, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Moh Rizal A. dan Bachruddin S. L. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung*. Vol. 5 no.2



Nawaz, Utomo., Mufti, N. A., & Shakir, M. A. (2014). *Job Stress Evaluation During Project Life Cycle (PLC) on Working Employees*. *Pakitsan Journal of Science*, 66(4), 376-380.

Nitisemito, A. 2012. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 8. Edis Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesi

Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment GLObal*, 2(2), 22-34.

Permendagri No. 12 tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja. <http://kemendagri.go.id>

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

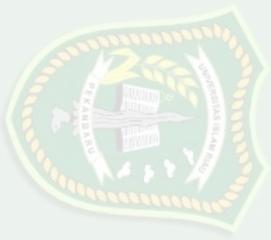
Siagian, Sodang P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sulastri dan Onsardi. 2020. *Pengaruh Stres Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bengkulu. Vol. 2 no.1

Widodo, (2017:65-90). *Teori tentang Metode Penelitian*, PT Raja waliGrafindo Persada

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kuesioner Penelitian

NO

Perihal: Permohonan Menjadi Responden

Yth. Bapak/Ibu PT. Indojaya Agrinusa**di Tempat**

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Jaya Agrinusa Pekanbaru”** maka perkenalkan saya:

Nama : Hendrizal

NPM :165210270

Status : Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau

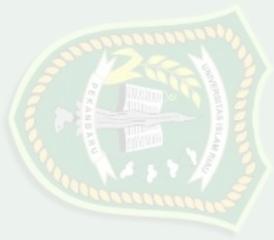
Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

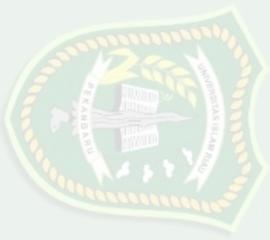
Agar penelitian ini bermanfaat, maka dimohonkan Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner ini. Penelitian ini tidak untuk mencari jawaban yang benar/salah, peneliti ingin mengetahui opini pribadi Bapak/Ibu. Semua jawaban Bapak/Ibu dijaga kerahasiaannya. Seluruh informasi akan dianalisis dan dilaporkan secara keseluruhan/bukan perindividu dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat Saya

Hendrizal





I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Usia : Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
 Pendidikan Terakhir :
 Masa kerja :
 Bidang Jabatan :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

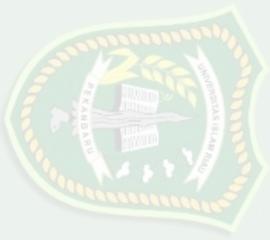
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Beban Kerja (X1)

1. Karyawan perusahaan memiliki tingkat emosional yang kurang stabil dalam bekerja
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat tidak baik
2. Karyawan pada perusahaan ini memiliki sikap yang baik terhadap sesama anggota
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
3. Karyawan memperbaiki pekerjaan yang berulang kali untuk menyelesaikan tugas secara optimal.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Karyawan masih kurang mampu memahami pekerjaan secara mendasar sehingga masih sering lalai dengan tugasnya tersebut
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
5. Karyawan memiliki tugas yang harus diselesaikan dengan target yang diberikan oleh perusahaan
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat tidak Baik
6. Karyawan menyelesaikan target pekerjaan dan harus diselesaikan dengan waktu yang singkat
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Karyawan menyelesaikan tugas yang bukan bidang pekerjaannya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Karyawan pada perusahaan ini mampu memahami situasi dan kondisi yang terjadi di perusahaan
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat tidak Baik



B. Stress Kerja (X2)

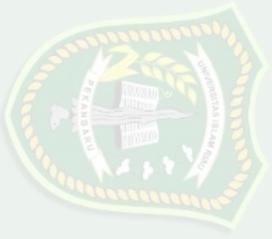
1. Karyawan memiliki tugas dan pekerjaan yang dilakukan secara berlebihan
 - a. Sangat Tidak Sesuai
 - b. Tidak Sesuai
 - c. Cukup Sesuai
 - d. Sesuai
 - e. Sangat Sesuai
2. Karyawan mendapatkan fisik yang tidak beraturan selama bekerja
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
3. Pekerjaan anggota lain selalu dilimpahkan untuk karyawan setiap melakukan tugasnya
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
4. Karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan dan organisasinya
 - a. Sangat Tidak Pernah
 - b. Tidak Pernah
 - c. Cukup Pernah
 - d. Pernah
 - e. Sangat Pernah
5. Karyawan merasa bahwa tugas nya harus diselesaikan dengan tanggungjawab secara maksimal
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Perusahaan memberikan tugas dan pekerjaan yang banyak untuk setiap karyawan
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
7. Karyawan dan rekan kerja memiliki tingkat emosional yang kurang baik selama bekerja
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Setuju
 - e. Sangat setuju
8. Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan memadai
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
9. Karyawan perusahaan ini memiliki komunikasi yang terjalin dengan baik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



C. Kinerja Karyawan (Y)

1. Karyawan pada perusahaan ini memiliki proses kerja dan kondisi yang seimbang
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Karyawan perusahaan ini memiliki kemampuan untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan mampu dilakukan secara berlebihan dan melebihi target yang diberikan perusahaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Karyawan pada perusahaan ini memiliki tingkat ketelitian kerja yang baik
 - a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. cukup sesuai
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak sesuai
5. Perusahaan memiliki keharusan bagi karyawan untuk bekerja dengan tepat waktu
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Karyawan selalu bersedia mengevaluasi tugas yang diberikan oleh perusahaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Karyawan perusahaan ini selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dengan maksimal
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Karyawan mampu menghindari resiko kerja yang terjadi dan tidak akan merugikan perusahaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

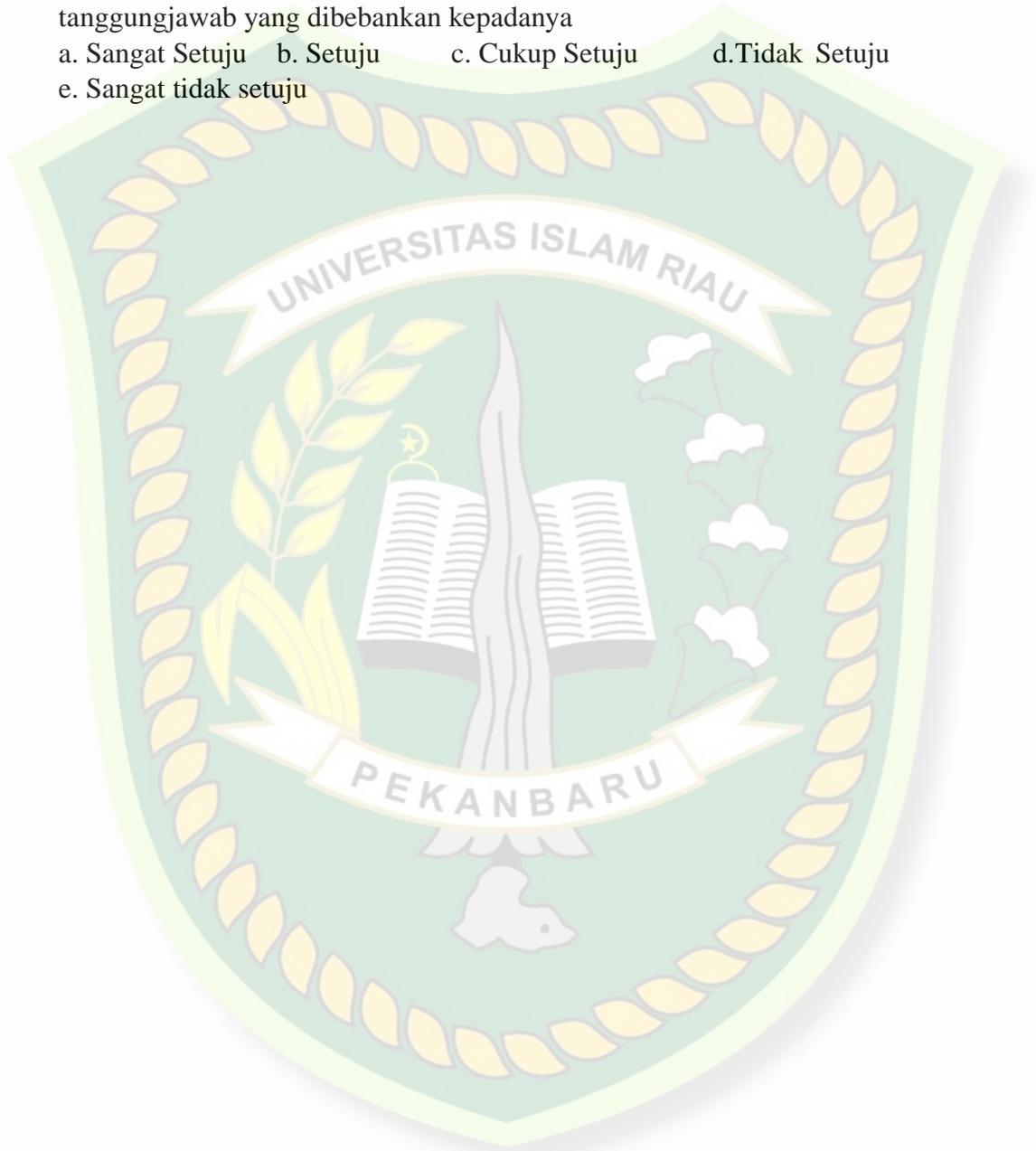
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

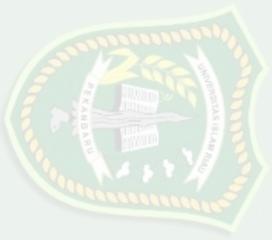
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

9. Karyawan perusahaan ini mampu menyelesaikan seluruh tanggungjawab yang dibebankan kepadanya
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**TABULASI HASIL PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOJAYA AGRINUSA
PEKANBARU**

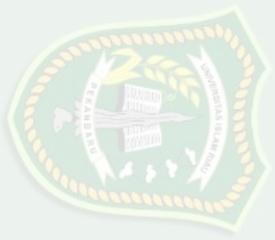
BEBAN KERJA (X1)

4	5	5	4	4	5	5	4	36
4	5	5	4	4	5	5	4	36
4	5	5	4	4	5	5	4	36
3	4	5	4	3	5	5	4	33
3	4	4	4	3	5	4	4	31
4	5	4	5	3	5	4	4	34
4	4	4	4	2	5	4	4	31
4	4	4	3	2	4	4	4	29
3	4	3	4	2	4	3	4	27
3	4	3	4	2	4	3	4	27
3	5	3	3	3	4	2	4	27
3	4	3	4	4	4	2	4	28
2	4	3	5	3	5	3	4	29
2	5	2	4	3	4	2	4	26
3	4	2	5	2	4	3	4	27
2	4	3	4	2	3	3	4	25
2	3	2	5	3	1	3	4	23
3	3	2	4	3	1	3	3	22
2	3	2	4	4	1	4	4	24
2	1	1	1	1	3	3	4	16
3	1	2	3	3	4	3	4	23
2	3	3	3	4	4	2	4	25
2	4	3	4	3	5	2	4	27
3	4	3	3	3	4	3	4	27
2	4	3	3	4	4	4	5	29
2	5	3	4	4	3	3	4	28
3	4	2	4	3	3	3	4	26
4	3	2	5	3	4	2	4	27
3	3	3	4	3	4	2	4	26
3	4	2	4	4	4	3	3	27
3	3	3	3	5	4	3	4	28
2	3	1	3	4	3	4	3	23
3	3	1	4	4	3	3	3	24
2	3	1	3	3	3	3	4	22
2	5	2	3	4	3	2	4	25
3	3	3	4	3	4	2	4	26
2	3	2	3	4	3	3	4	24

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



2	3	1	3	3	3	4	4	23
2	4	2	4	3	4	3	3	25
2	2	2	1	4	3	3	3	20
2	3	1	3	3	3	2	4	21
1	4	1	1	3	4	2	4	20
1	3	1	1	3	3	3	3	18
2	3	2	3	3	3	4	4	24
3	4	1	1	4	2	3	3	21
2	3	1	3	1	2	1	1	14
2	3	2	4	3	3	3	1	21
2	4	1	3	2	2	3	1	18
3	3	2	3	2	3	3	1	20
2	3	1	2	3	2	2	3	18
2	2	1	3	2	2	3	1	16
3	2	2	2	3	3	2	1	18
2	3	1	2	2	2	2	1	15
3	2	1	3	2	2	3	3	19
2	2	2	2	3	3	4	1	19
1	2	1	2	2	2	3	3	16
2	2	2	3	3	2	3	3	20
1	3	3	2	2	3	2	4	20
2	2	2	2	3	2	2	3	18
3	2	2	3	2	2	2	3	19
2	2	3	2	1	3	2	3	18
1	3	2	2	1	2	1	3	15
2	2	2	2	2	3	2	3	18
1	2	1	2	1	2	2	3	14
2	2	2	2	2	1	1	3	15
1	2	1	2	1	1	1	2	11
1	1	1	2	1	1	1	2	10
1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	1	1	1	1	1	1	1	8

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

STRESS KERJA (X2)

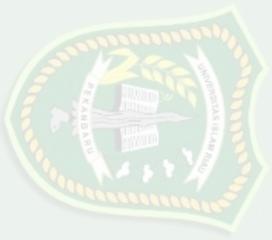
5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
4	4	3	5	5	4	4	5	4	38
4	4	3	5	5	5	4	3	4	37
4	4	3	5	4	5	4	4	4	37
3	4	3	5	4	5	4	4	4	36
3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
3	4	2	4	4	5	3	4	4	33
3	4	2	5	3	4	3	5	3	32
3	4	2	4	3	4	4	4	3	31
4	5	3	4	3	5	3	4	3	34
3	4	4	4	3	4	3	4	4	33
3	3	3	5	3	4	4	4	3	32
4	3	3	4	3	5	3	5	3	33
3	4	2	4	4	4	3	4	3	31
3	3	3	3	3	4	4	4	3	30
4	3	2	3	3	3	3	3	3	27
4	4	3	3	4	3	3	4	3	31
3	3	4	3	3	3	4	3	2	28
3	3	3	3	3	4	3	3	2	27
4	4	3	4	3	3	3	4	3	31
4	4	2	4	2	3	2	3	2	26
4	5	3	4	3	4	3	3	2	31
3	4	2	4	2	3	2	4	3	27
3	4	3	4	3	3	2	4	2	28
4	4	4	4	4	4	3	5	2	34
3	4	3	4	3	3	2	4	3	29
3	4	2	3	3	3	3	4	3	28
2	4	3	4	2	4	4	4	3	30
2	3	4	3	3	5	3	4	3	30
2	4	3	3	3	4	2	3	3	27
3	3	2	3	3	5	3	3	3	28
2	3	2	2	3	4	4	4	3	27
3	4	1	3	3	4	3	3	3	27
4	3	2	3	2	5	2	3	4	28
3	4	3	3	3	4	3	4	3	30
2	3	2	3	2	4	2	3	3	24
2	3	1	2	2	5	3	3	4	25
3	4	2	2	3	4	4	3	3	28
2	4	3	2	2	4	3	4	3	27
1	5	2	2	2	4	2	3	4	25
1	4	2	2	3	5	2	3	3	25

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



1	3	1	3	4	4	1	4	3	24
1	3	2	2	4	4	1	3	4	24
2	4	3	2	4	4	2	3	3	27
1	3	2	3	3	4	1	4	3	24
1	4	2	2	3	4	2	3	4	25
2	3	2	2	4	3	2	3	4	25
3	4	2	3	3	3	1	2	4	25
2	3	1	2	3	4	1	2	2	20
1	3	2	2	4	3	2	3	2	22
1	3	1	2	3	3	3	2	2	20
2	2	1	3	3	3	2	2	3	21
1	2	2	2	3	2	1	3	3	19
2	3	1	2	4	3	2	2	3	22
3	2	1	3	3	2	3	2	3	22
2	2	1	2	3	2	2	2	3	19
1	3	1	2	2	3	1	3	3	19
2	2	2	3	2	2	1	2	3	19
3	2	1	2	3	2	1	2	2	18
2	2	1	2	4	3	2	3	3	22
1	2	2	3	3	2	1	2	4	20
1	2	1	2	3	2	1	2	2	16
2	2	1	2	2	2	2	2	2	17
3	2	1	2	1	2	1	2	1	15
2	2	1	2	1	2	1	2	1	14
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

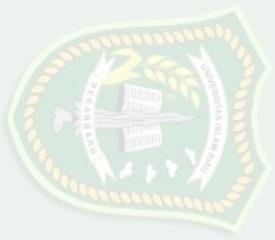
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

KINERJA (Y)

5 3 4 4 4 4 4 4 5 37

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



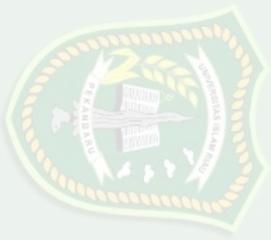
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
4	3	4	4	4	4	4	5	3	35
4	4	4	4	4	4	3	5	3	35
4	3	4	4	4	4	3	5	4	35
4	3	3	4	3	4	3	5	4	33
4	4	3	4	3	4	3	3	4	32
3	4	2	4	2	4	2	3	3	27
3	4	3	3	2	4	2	3	4	28
3	5	2	3	3	4	3	4	3	30
3	4	3	4	2	5	3	3	3	30
3	4	4	3	2	4	3	3	4	30
2	4	3	3	3	3	3	4	4	29
2	4	3	3	2	3	3	3	4	27
3	5	2	4	2	4	2	3	4	29
2	4	3	3	3	4	3	3	4	29
4	4	4	3	2	3	4	4	4	32
4	3	3	4	2	3	3	3	4	29
1	4	2	4	2	4	3	3	3	26
2	3	3	5	3	3	2	3	3	27
1	3	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	3	4	3	3	3	3	3	30
4	4	2	4	3	4	4	3	3	31
4	4	3	5	2	3	3	3	4	31
4	4	4	4	2	3	3	3	3	30
2	4	3	3	3	3	3	3	3	27
2	4	2	3	4	3	3	4	4	29
2	3	3	4	3	4	3	5	3	30
2	3	4	3	3	4	2	4	3	28
2	4	3	3	2	4	3	4	2	27
1	3	2	4	2	3	4	4	2	25
2	3	2	4	3	4	3	4	3	28
3	4	4	5	2	3	2	4	4	31
2	3	3	4	2	3	3	5	4	29
2	2	2	3	3	3	4	4	3	26
3	3	3	3	2	4	3	4	3	28
2	3	4	4	3	3	2	5	2	28
2	4	3	4	3	3	3	4	3	29
3	3	4	4	4	4	4	4	2	32
2	2	4	3	3	4	3	4	3	28
2	2	5	4	3	4	2	4	4	30
2	3	5	3	2	3	3	5	3	29
2	2	5	3	2	2	4	4	3	27
1	2	3	4	3	3	3	4	3	26
2	3	3	3	4	4	2	4	2	27

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



2	2	2	3	3	4	3	5	3	27
3	2	4	4	3	3	3	4	4	30
2	3	5	4	3	2	4	4	3	30
2	2	4	4	2	3	3	4	3	27
1	2	2	3	2	3	2	3	2	20
2	3	3	3	2	4	3	3	2	25
3	2	3	3	3	3	4	4	3	28
2	2	3	3	2	3	3	3	2	23
2	3	2	3	2	2	3	3	2	22
1	2	3	3	3	2	2	4	3	23
2	2	4	4	2	3	2	3	2	24
3	3	3	3	2	2	3	3	2	24
2	2	3	3	2	2	2	4	3	23
2	2	2	4	1	2	2	3	2	20
1	3	3	3	1	3	3	3	2	22
2	2	2	3	2	2	2	4	2	21
3	2	2	3	3	2	1	3	3	22
2	3	1	3	2	3	1	3	2	20
1	2	1	3	1	2	1	3	2	16
1	2	2	2	1	2	2	3	1	16
1	2	3	2	2	1	3	3	2	19
1	2	2	2	1	1	2	2	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

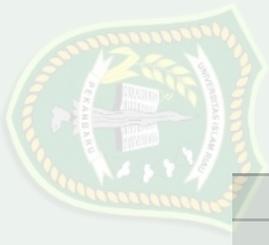
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



OUTPUT HASIL PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOJAYA AGRINUSA PEKANBARU

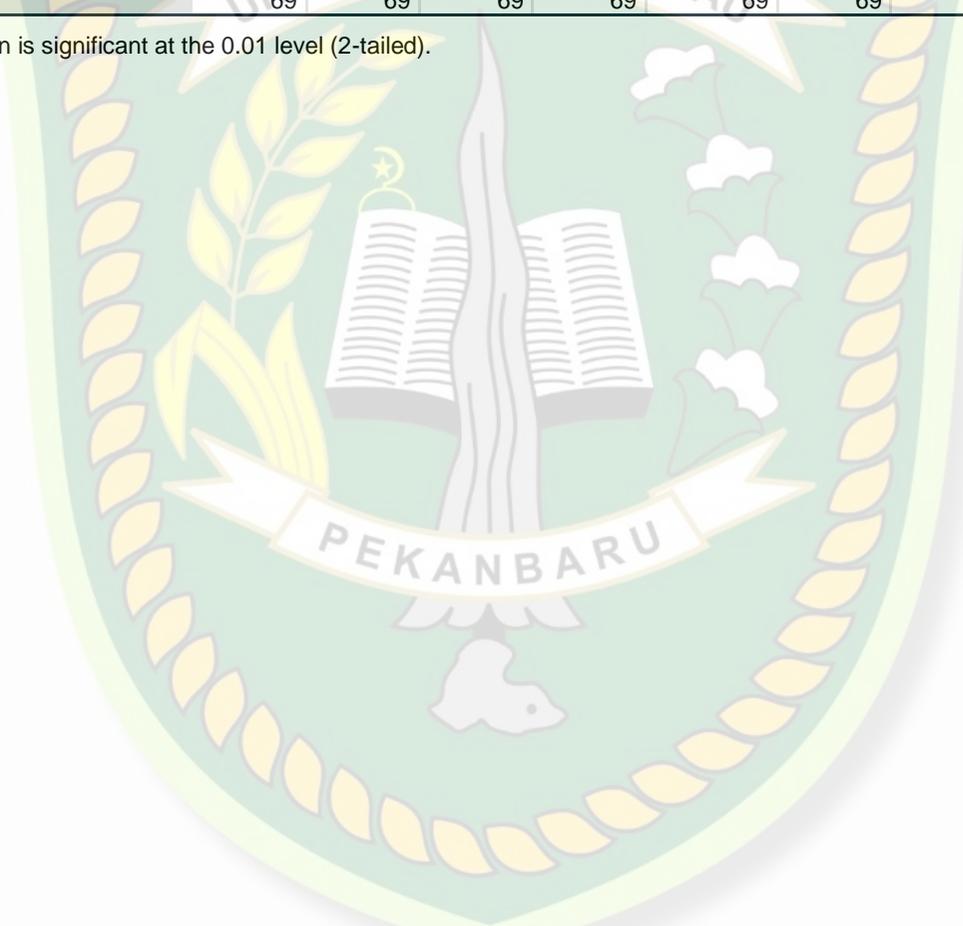
UJI VALIDITAS (BEBAN KERJA)

		Correlations								
		bk1	bk2	bk3	bk4	bk5	bk6	bk7	bk8	total
bk1	Pearson Correlation	1	.546**	.628**	.570**	.348**	.635**	.537**	.413**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
bk2	Pearson Correlation	.546**	1	.570**	.708**	.537**	.753**	.495**	.694**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
bk3	Pearson Correlation	.628**	.570**	1	.452**	.226	.760**	.514**	.527**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.061	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
bk4	Pearson Correlation	.570**	.708**	.452**	1	.507**	.725**	.511**	.680**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
bk5	Pearson Correlation	.348**	.537**	.226	.507**	1	.502**	.490**	.516**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.061	.000		.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
bk6	Pearson Correlation	.635**	.753**	.760**	.725**	.502**	1	.580**	.717**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000



	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Pearson Correlation	.537**	.495**	.514**	.511**	.490**	.580**	1	.475**	.736**
bk7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Pearson Correlation	.413**	.694**	.527**	.680**	.516**	.717**	.475**	1	.788**
bk8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Pearson Correlation	.745**	.848**	.760**	.819**	.651**	.913**	.736**	.788**	1
total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

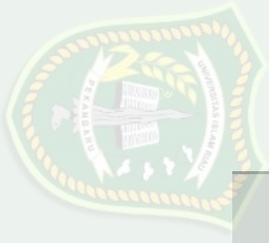




UJI VALIDITAS STRESS KERJA (X2)

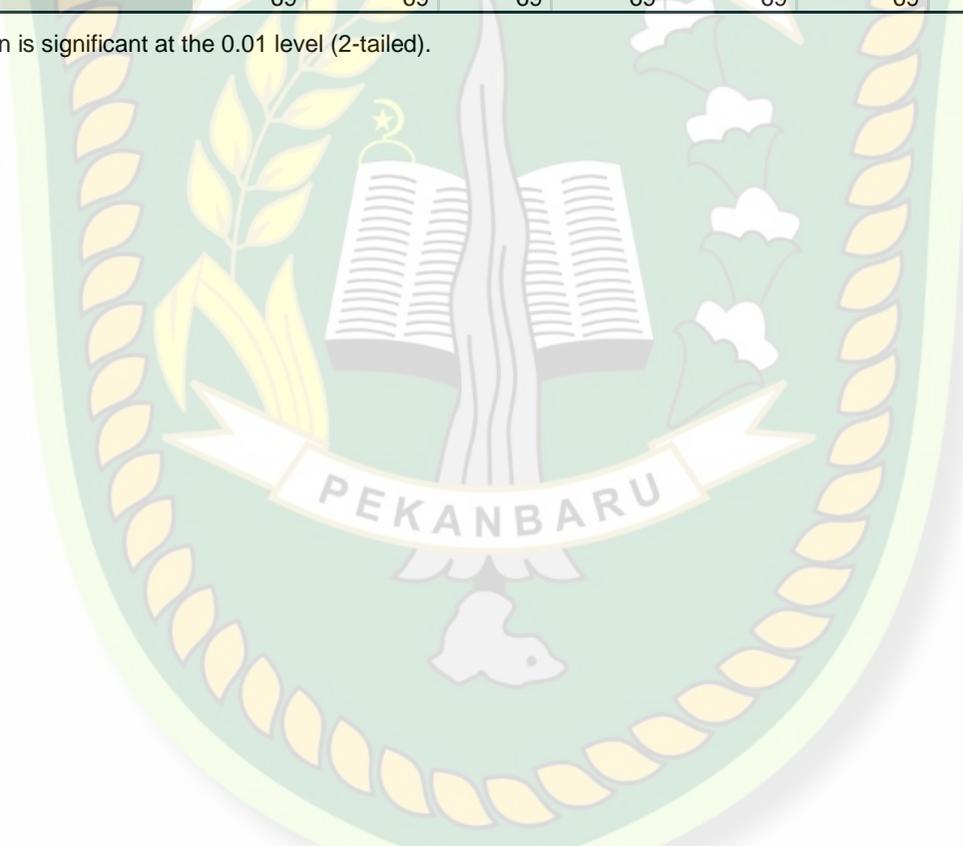
Correlations

		sk1	sk2	sk3	sk4	sk5	sk6	sk7	sk8	sk9	total
sk1	Pearson Correlation	1	.471**	.576**	.743**	.400**	.363**	.664**	.554**	.310**	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.009	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
sk2	Pearson Correlation	.471**	1	.581**	.565**	.386**	.671**	.505**	.656**	.445**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
sk3	Pearson Correlation	.576**	.581**	1	.654**	.453**	.507**	.644**	.717**	.406**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
sk4	Pearson Correlation	.743**	.565**	.654**	1	.506**	.501**	.653**	.731**	.477**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
sk5	Pearson Correlation	.400**	.386**	.453**	.506**	1	.439**	.506**	.525**	.605**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
sk6	Pearson Correlation	.363**	.671**	.507**	.501**	.439**	1	.565**	.647**	.559**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
sk7	Pearson Correlation	.664**	.505**	.644**	.653**	.506**	.565**	1	.660**	.464**	.826**



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
sk8	Pearson Correlation	.554**	.656**	.717**	.731**	.525**	.647**	.660**	1	.503**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
sk9	Pearson Correlation	.310**	.445**	.406**	.477**	.605**	.559**	.464**	.503**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
total	Pearson Correlation	.747**	.752**	.797**	.847**	.686**	.751**	.826**	.862**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





KINERJA (Y)

Correlations

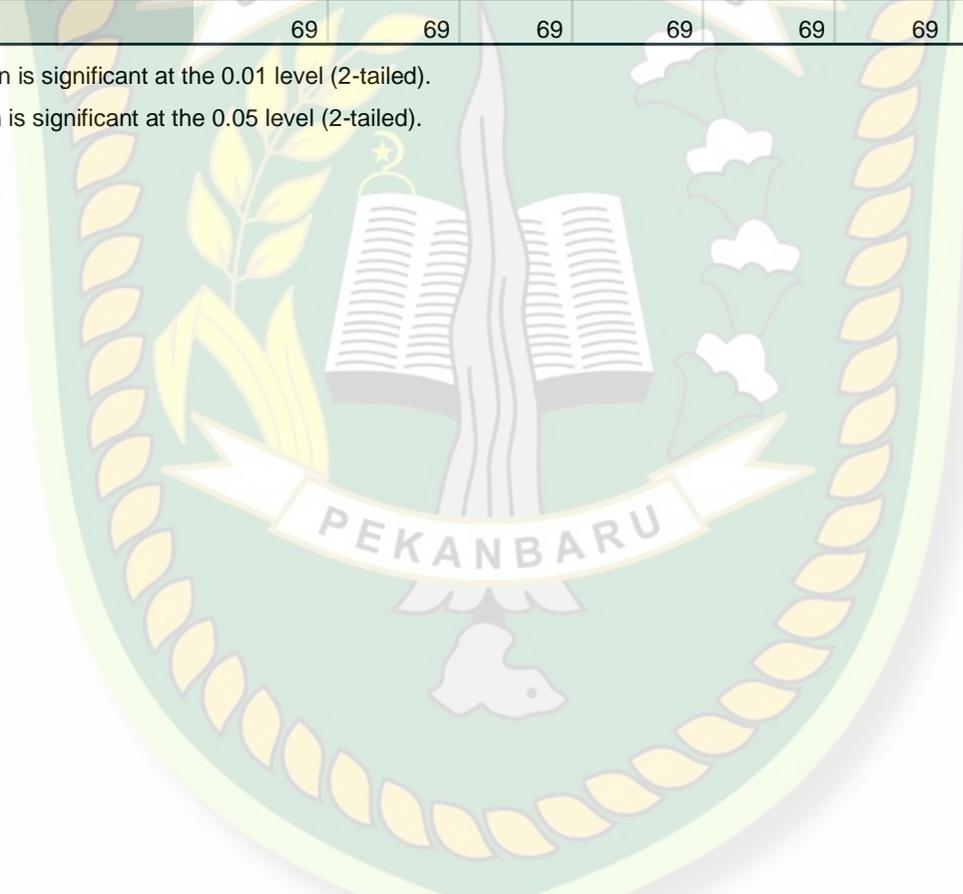
		k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	total
k1	Pearson Correlation	1	.495**	.337**	.469**	.420**	.479**	.403**	.273*	.545**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.000	.000	.001	.023	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
k2	Pearson Correlation	.495**	1	.129	.432**	.262*	.580**	.316**	.148	.469**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000		.290	.000	.030	.000	.008	.225	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
k3	Pearson Correlation	.337**	.129	1	.405**	.403**	.280*	.462**	.520**	.405**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.005	.290		.001	.001	.020	.000	.000	.001	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
k4	Pearson Correlation	.469**	.432**	.405**	1	.408**	.507**	.323**	.448**	.457**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.001	.000	.007	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
k5	Pearson Correlation	.420**	.262*	.403**	.408**	1	.504**	.431**	.616**	.438**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.001	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
k6	Pearson Correlation	.479**	.580**	.280*	.507**	.504**	1	.364**	.443**	.423**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.000	.000		.002	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
k7	Pearson Correlation	.403**	.316**	.462**	.323**	.431**	.364**	1	.460**	.339**	.654**

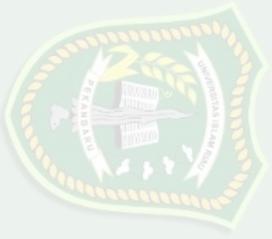


	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.007	.000	.002		.000	.004	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
k8	Pearson Correlation	.273*	.148	.520**	.448**	.616**	.443**	.460**	1	.334**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.023	.225	.000	.000	.000	.000	.000		.005	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
k9	Pearson Correlation	.545**	.469**	.405**	.457**	.438**	.423**	.339**	.334**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.005		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
total	Pearson Correlation	.730**	.623**	.641**	.708**	.717**	.739**	.654**	.675**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





Case Processing Summary

	N	%	
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	9

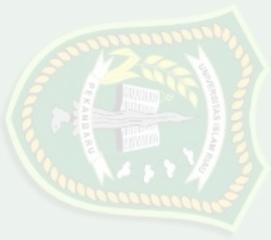
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	StreetsKerja, BebanKerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902 ^a	.813	.808	2.423	1.071

a. Predictors: (Constant), StreetsKerja, BebanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1686.530	2	843.265	143.670	.000 ^b
	Residual	387.383	66	5.869		
	Total	2073.913	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

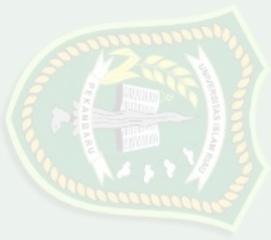
b. Predictors: (Constant), StreetsKerja, BebanKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
			(Constant)	-7.524	1.176		6.401	.000
1	BebanKerja	.515	.134	.571	-3.841	.000	.128	7.806
	StreetsKerja	.270	.116	.345	-2.322	.023	.128	7.806

a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Coefficient Correlations^a

Model		StreesKerja	BebanKerja
1	Correlations	StreesKerja	1.000
		BebanKerja	-.934
	Covariances	StreesKerja	.014
		BebanKerja	-.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	BebanKerja	StreesKerja
1	1	2.954	1.000	.01	.00	.00
	2	.042	8.423	.99	.03	.03
	3	.004	26.480	.00	.97	.97

a. Dependent Variable: Kinerja

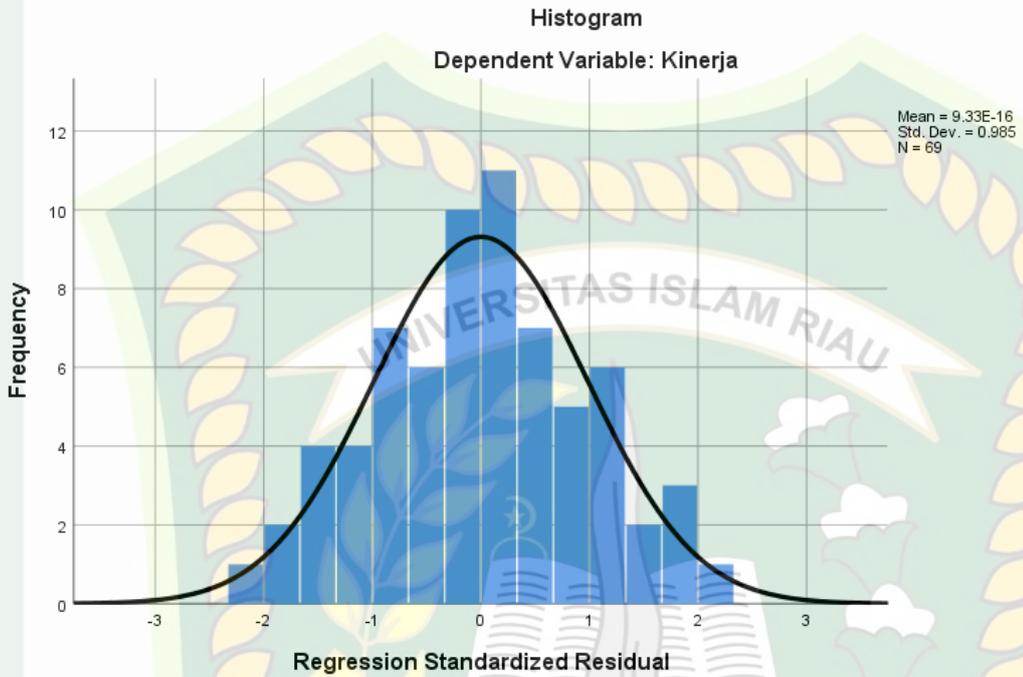
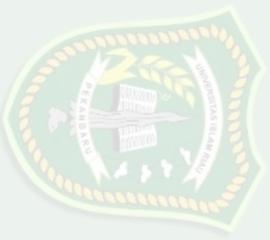
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.08	37.68	26.83	4.980	69
Residual	-5.075	5.423	.000	2.387	69
Std. Predicted Value	-2.560	2.179	.000	1.000	69
Std. Residual	-2.095	2.238	.000	.985	69

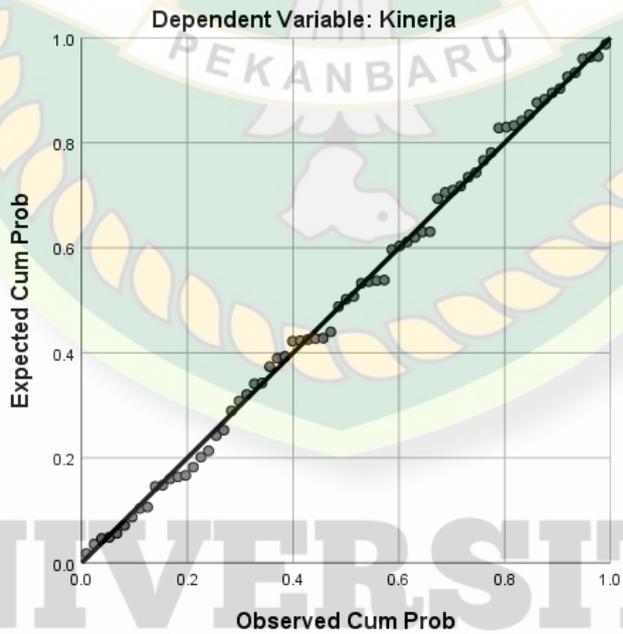
a. Dependent Variable: Kinerja

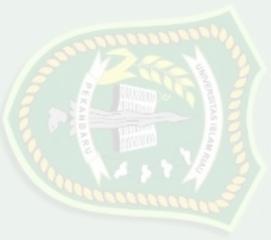
Charts

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



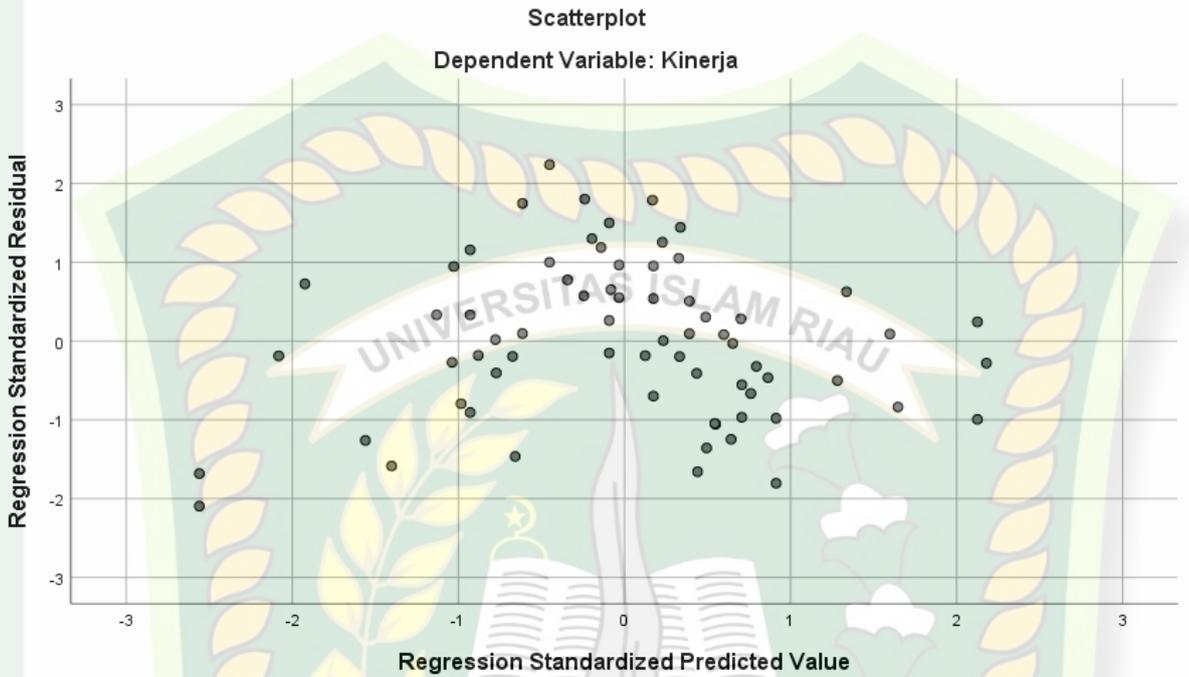
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**