

**SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. KELIAN MITRA KARYA (PERGUDANGAN  
PLATINUM) PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**ZULMI AMANDO PUTRA**

**NPM: 155210371**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2019**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, .. Oktober 2019 ..

Saya yang membuat pernyataan



Zulmi Amendo Putra

**ABSTRAK****PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KELIAN MITRA KARYA  
(PERGUDANGAN PLATINUM) PEKANBARU****OLEH:****ZULMI AMANDO PUTRA  
NPM: 155210371**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. Lokasi penelitian ini adalah di PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru yang beralamat di Jalan Air Hitam / Siak 2, Pergudangan Platinum Blok E20 kota Pekanbaru Provinsi Riau. Sementara sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode sensus. Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dimana nilai R Square sebesar 0,767 menjelaskan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stress kerja sebesar 76,70% sementara sisanya 33,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru dengan nilai F hitung (65,150) > F tabel (3,25) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Sementara nilai koefisien epsilon adalah sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain yang diteliti diluar variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan berada dibawah 0,5.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT****THE EFFECT OF WORK LOADS AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. KELIAN MITRA KARYA (WAREHOUSE PLATINUM) PEKANBARU****BY:****ZULMI AMANDO PUTRA**  
**NPM: 155210371**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and work stress on employee performance partially and simultaneously at PT. Kelian Mitra Karya (Platinum Warehousing) Pekanbaru. The location of this research is at PT. Kelian Mitra Karya (Platinum Warehouse) having its address at Jalan Air Hitam / Siak 2, Platinum Warehouse Warehouse E20 Block Pekanbaru city of Riau Province. While the sample in this study amounted to 40 people using the census method. The analysis in this study uses multiple linear regression. Based on the results of research in which the R Square value of 0.767 explains the employee's performance can be explained by workload and work stress of 76.70% while the remaining 33.30% is influenced by other variables not used in this study. Workload and work stress have an influence on employee performance at PT. Kelian Mitra Karya (Platinum Warehousing) Pekanbaru with calculated F value (65,150) > F table (3.25) with Sig. (0,000) < 0.05. While the epsilon coefficient value is 0.470. This shows that other variables studied outside the variable workload, work stress and employee performance are below 0.5.*

**Keywords: Workload, Work Stress and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu salawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang 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 Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan, maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan oengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., Mcl selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs. H. Abrar, MSi., Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Uir.
3. Bapak Firdaus, AR, SE., M.Si., Ak,CA selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Eva Sundari, SE., MM selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bapak Drs. Asril, MM selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Bapak Azmansyah, SE. M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
7. Bapak H. Suyadi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta pegawai/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatanbelajar mengajar dikampus.
9. Pimpinan beserta karyawan PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.

10. Kepada kedua orang tua Asril dan Titi Sumarni serta abang Andri dan Hegi Anggih Sahputra, terima kasih yang tak terhingga sehingga atas segala kasih sayang, semangat dan doa yang telah diberikan selama ini.

11. Terima kasih buat teman-teman angkatan 2015 di Fakultas Ekonomi terkhusus Gustia Rahmi telah banyak membantu dan memberikan semangat selama penulis mengerjakan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan, dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT.

Aamiin Yarabbal Alamin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pekanbaru, Oktober 2019

Penulis

**ZULMI AMANDO PUTRA**  
**NPM: 155210371**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4. Sistematika penulisan.....	8
<b>BAB II. TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1. Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2. Dimensi Kinerja Karyawan .....	12
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	13
2.1.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan .....	14
2.2. Beban Kerja.....	15
2.2.1. Pengertian Beban Kerja.....	15
2.2.2. Dimensi Beban Kerja .....	17

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	19
2.2.4. Pengukuran Beban Kerja.....	21
2.2.5. Manfaat Pengukuran Beban Kerja.....	22
2.3. Stres Kerja.....	23
2.3.1. Pengertian Stres Kerja.....	23
2.3.2. Dimensi Stres Kerja.....	25
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	26
2.3.4. Indikator-Indikator Stres Kerja.....	29
2.4. Penelitian Terdahulu.....	29
2.5. Kerangka Penelitian.....	31
2.6. Hipotesisi.....	31
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
3.1. Lokasi Penelitian.....	32
3.2. Operasional Variabel.....	32
3.3. Populasi dan Sampel.....	34
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6. Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>43</b>
4.1. Sejarah Singkat PT. Kelian Mitra Karya.....	43
4.2. Gambaran Umum Perusahaan.....	45

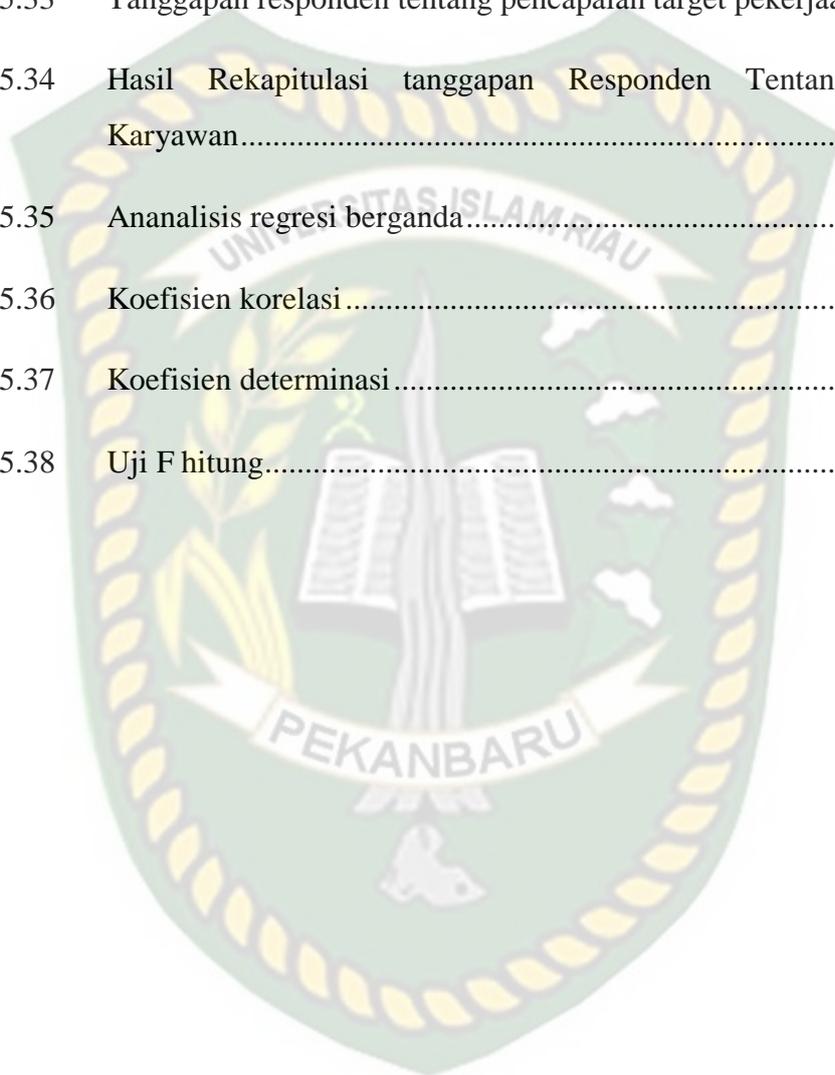
<b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
5.1. Identifikasi Responden.....	51
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	55
5.3. Deskripsi Variabel Beban Kerja .....	57
5.4. Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	66
5.5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	81
5.6. Analisis Data Penelitian.....	90
5.7. Pembahasan Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru.....	94
<b>BAB VI. PENUTUP .....</b>	<b>97</b>
6.1. Kesimpulan .....	97
6.2. Saran .....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan bagian Administrasi dan Gudang pada tahun 2018 .....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1	Operasional Variabel .....	32
Tabel 4.1	Bahan-bahan Konstruksi Bangunan yang tersedia .....	44
Tabel 5.1	Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin .....	51
Tabel 5.2	Jumlah karyawan berdasarkan usia .....	52
Tabel 5.3	Jumlah karyawan berdasarkan lama kerja .....	53
Tabel 5.4	Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan terakhir .....	54
Tabel 5.6	Uji Validitas.....	55
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 5.7	Tanggapan responden tentang waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	57
Tabel 5.8	Tanggapan responden tentang waktu untuk beristirahat .....	58
Tabel 5.9	Tanggapan responden tentang tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan.....	59
Tabel 5.10	Tanggapan responden tentang kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan.....	60
Tabel 5.11	Tanggapan responden tentang menjaga citra perusahaan.....	61
Tabel 5.12	Tanggapan responden tentang kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan.....	62

Tabel 5.13	Tanggapan responden tentang frustasi saat melaksanakan pekerjaan .....	63
Tabel 5.14	Hasil Rekapitulasi tanggapan Responden Tentang Beban Kerja .....	64
Tabel 5.15	Tanggapan responden tentang kenyamanan dalam bekerja .....	67
Tabel 5.16	Tanggapan responden tentang kesediaan peralatan dan perlengkapan .....	68
Tabel 5.17	Tanggapan responden tentang fasilitas untuk menunjang pekerjaan .....	69
Tabel 5.18	Tanggapan responden tentang kebersihan.....	70
Tabel 5.19	Tanggapan responden tentang persaingan yang tidak sehat.....	71
Tabel 5.20	Tanggapan responden tentang sikap pemimpin yang kurang baik.....	72
Tabel 5.21	Tanggapan responden tentang hubungan kerja sama yang tidak baik .....	73
Tabel 5.22	Tanggapan responden tentang ketidakpercayaan sesama karyawan .....	74
Tabel 5.23	Tanggapan responden tentang kecelakaan kerja .....	75
Tabel 5.24	Tanggapan responden tentang jaminan keselamatan kerja.....	76
Tabel 5.25	Tanggapan responden tentang mutasi dan rotasi jabatan .....	77
Tabel 5.26	Hail Rekapitulasi tanggapan Responden Tentang Stres Kerja .....	78
Tabel 5.27	Tanggapan responden tentang pemahaman akan hasil kerja.....	81
Tabel 5.28	Tanggapan responden tentang ketelitian dalam berkerja .....	82
Tabel 5.29	Tanggapan responden tentang tanggung jawab dalam bekerja .....	83
Tabel 5.30	Tanggapan responden tentang ketepatan dalam bekerja .....	84

Tabel 5.32	Tanggapan responden tentang hasil kerja yang baik .....	85
Tabel 5.32	Tanggapan responden tentang penyelesaian pekerjaan .....	86
Tabel 5.33	Tanggapan responden tentang pencapaian target pekerjaan .....	87
Tabel 5.34	Hasil Rekapitulasi tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	88
Tabel 5.35	Analisis regresi berganda.....	90
Tabel 5.36	Koefisien korelasi .....	92
Tabel 5.37	Koefisien determinasi.....	92
Tabel 5.38	Uji F hitung.....	93



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian .....	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Kelian Mitra Karya.....	49



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya perusahaan apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

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

Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja. Penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan.

Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan.

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 karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (pergudangan platinum) Pekanbaru adalah Baik. Itu dibuktikan oleh tercapainya tujuan perusahaan dan perusahaan yang selalu berkembang sehingga setiap tahunnya jumlah karyawan bertambah.

Penelitian ini dilakukan di PT. Kelian Mitra Karya (pergudangan platinum) Pekanbaru. PT. Kelian Mitra Karya merupakan sebuah perusahaan jual beli barang konstruksi bangunan, seperti besi beton, paku, plat, hollow, kawat las, h beam, iwf, unp, pipa dan lain-lain. Barang barang yang dijual sudah terbukti kualitasnya, karena setiap barang yang dibeli oleh perusahaan memiliki sertifikat Standar Nasional Indonesia (SNI). Setiap bahan kontruksi sudah pasti memiliki tingkat toleransi ketebalan barang. Menurut Standar Nasional Indonesia (SNI), tingkat toleransi yang diperbolehkan untuk sebuah bahan kontruksi adalah 0,2 – 0,3 mm. dalam menjalankan usahanya, perusahaan juga bisa menerima orderan khusus terhadap sebuah barang yang nantinya akan dipesan khusus ke pabrik.

Berikut ini merupakan data karyawan pada tahun 2018 yang diperoleh dari PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1.

**Jumlah karyawan Administrasi dan Gudang pada Tahun 2018**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Staff Administrasi	4
2	Administrasi	4
3	Kepala Gudang	1
4	Staff Gudang	18
5	Gudang	13
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>

*Sumber: PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru*

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa karyawan Administrasi dan Gudang pada PT. Kelian Mitra Karya (pergudangan platinum) Pekanbaru pada tahun 2018 berjumlah 40 orang. Dimana terdiri dari 4 orang Staff Administrasi, 4 orang Administrasi, 1 orang Kepala Gudang, 18 orang Staff Gudang dan 13 Gudang.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. Kelian Mitra Karya diketahui bahwa beban kerja pada karyawan administrasi dan gudang berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Sehingga setiap bidang mempunyai permasalahan beban kerja yang berbeda-beda. Para karyawan PT. Kelian Mitra Karya yang diberi beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan bagian lainnya merasakan ketidakpuasan dalam bekerja yang pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh atasan.

Hal ini sering terjadi pada bagian Administrasi, beban kerja yang dialami dimana ketika ada barang masuk yang bersifat dadakan atau tidak sesuai dengan jadwal harus dibuat laporannya dalam waktu yang ditetapkan, kemudian ketika

ada barang keluar harus membuat laporan dalam waktu yang ditetapkan, dan harus menyelesaikan berkas-berkas lainnya dalam waktu tertentu dan ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Pada bagian Gudang beban kerja yang dialami yaitu ketika ada barang masuk yang mana membuat karyawan yang berada pada bagian gudang harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, ketika barang masuk dan dibongkar oleh karyawan bagian gudang tersebut ada terdapat keganjalan antara jumlah barang yang masuk dengan yang ada dan saat menyelesaikan pekerjaan mengangkat barang-barang berat yang berlebihan dengan waktu yang ditetapkan.

Dengan begitu beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan pun menjadi tidak efektif untuk melakukan kerjanya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkait dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para karyawan 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 karyawan tertekan dan menjadi stress.

Beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini

karena ketidak mampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Dengan adanya beban kerja tersebut dapat mengakibatkan stress kerja yang mana dapat membuat ketegangan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi dan gudang.

Stres kerja merupakan 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.

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 stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut didalam bekerja.

Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (pergudangan platinum) Pekanbaru merasakan adanya Stres Kerja karena karyawan merasakan dengan adanya beban kerja tersebut dapat mengakibatkan stress kerja yang mana dapat membuat ketegangan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat membuat stres terhadap karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut yang telah di jelaskan diatas, bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka saya tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru”***.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

- 1.3.1.1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru.

1.3.1.2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

#### **1.3.2.1. Bagi Perusahaan**

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

#### **1.3.2.2. Bagi Peneliti.**

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahannya yang terkait dengan Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan serta khususnya bidang ilmu (manajemen sumber daya manusia).

#### **1.3.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya.**

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topic atau permasalahan yang sama.

#### 1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

##### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dikemukakan teori yang berhubungan dengan kinerja karyawan, beban kerja, stres kerja, penelitian terdahulu, struktur penelitian dan hipotesis.

##### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

##### BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. KELIAN MITRA KARYA

Dalam bab ini akan di kemukakan sejarah singkat PT. Kelian Mitra Karya Pekanbaru, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

## BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini di bahas tentang identifikasi responden, analisis deskripsi variabel beban kerja, analisis deskripsi variabel stres kerja, analisis deskripsi variabel kinerja karyawan, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F simultan, uji epsilon, dan Pembahasan pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. kelian mitra karya (pergudangan platinum) pekanbaru.

## BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dalam penelitian yang ditujukan pada PT. Kelian Mitra Karya Pekanbaru.

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1. Kinerja Karyawan

#### 2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Kasmir (2016 : 182) adalah suatu hasil kerja dan juga perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu individu dengan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan juga wewenangnya.

Pengertian Kinerja menurut Dickdick (2017 : 130) Kinerja (*performance*) atau manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis, menyeluruh, dan terpadu dalam melakukan peninjauan dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja dari masing-masing individu. Manajemen kinerja ini menunjang keberhasilan suatu organisasi atau institusi melalui pengembangan performa SDM-nya. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Marhis (2002:78) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Dan menurut Mangkunegara (2004:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Bastian (2006:274), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program /kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2009:50) kinerja atau performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Dan dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar ahli diatas kinerja karyawan yaitu dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan.

### 2.1.2. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009:27) mengatakan “hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

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

Menurut Stephen P. Robins (1994 ; 56); Gery Dessler (1995;57) dalam Pabundu (2004: 121-128) ada 5 dimensi dari kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Lama jam kerja.
- 4) Kerja sama.
- 5) Supervisi.

### 2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

#### 1. Efektifitas Dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

#### 2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

#### 3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### 2.1.4. Indikator - indikator Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russel (1993:383) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada dua dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya.

Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.

Jika *Quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

## 2.2. Beban Kerja

### 2.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Menurut Menpan (Dhini Rama Dhania, 2010:16).

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Sedangkan menurut Gibson (2009: 123) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

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 stress.

Menurut Munandar (2014: 171) dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dan pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007:160).

Demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

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

### 2.2.2. Dimensi Beban Kerja

Sedangkan menurut Tarwaka (2011:131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjectif (*Subjective Workload Assesment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*)

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas terlihat bahwa pengertian beban kerja terkait dengan 4 (empat) aspek yaitu:

- 1) Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan.
- 2) Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut.
- 3) Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut.
- 4) Aspek keadaan/kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan.

Selanjutnya Moekijat (1995:44) mengemukakan, bahwa dalam memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif, serta jenis-jenis

jabatan dan pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Di samping itu dinyatakan pula, bahwa jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah sama dengan jumlah keempat (4) waktu berikut :

- 1) Waktu yang sungguh-sungguh digunakan untuk bekerja, yakni waktu digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
- 2) Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan produksi (bukan lingkaran atau *non-cyclical time*).
- 3) Waktu untuk menghilangkan kelelahan (*fatigue time*).
- 4) Waktu untuk keperluan pribadi (*personal time*).

Menurut Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan , selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

## 2. Tuntutan tugas

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

- a. Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar 2001:387).

### 2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja,

cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

- b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut :

1. Faktor eksternal :
  - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
  - b. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
  - c. Waktu kerja dan waktu istirahat
  - d. Kerja secara bergilir
  - e. Pelimpahan tugas dan wewenang

2. Faktor internal :

- a. Faktor somatis (kondisi kesehatan)
- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

2.2.4. Pengukuran Beban Kerja

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

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1987).

Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu

menyelesaikan suatu tugas/ pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

#### 2.2.5. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menteri Dalam Negeri dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah dalam Muskamal (2010) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai.
9. *Reward and punishment* terhadap unit atau penjabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat.

11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
12. Beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007).

### **2.3. Stres Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Stres Kerja**

Pengertian stres kerja secara umum yaitu masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang (Astianto, 2014: 69).

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 akhirnya berpengaruh pada kinerja.

Siagian (2012: 132) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 86) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya

Dan menurut Beer dan Newman 1978 (dalam Sutarto Wijono,2010:121): Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Selye (dalam Ashar Sunyoto, 2008:372) Stres kerja dapat mengatur waktu secara teratur. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendeglasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

### 2.3.2. Dimensi Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi (Michael *et al.*, 2009), yaitu:

#### 1. Beban kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

#### 2. Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan yang lain menjadi sulit (House dan Rizzo, 1972; Kahn *et al.*, 1964; Pandey dan Kumar, 1997 seperti dikutip oleh Mansoor *et al.*, 2011). Konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan *supervisor* (atau atasan) mengenai konten dari pentingnya tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa *supervisor* (atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

### 3. Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah unsur – unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerjayang aman, baik berupa materi maupun non materi. Banyak perusahaan yang masih menyepelekan prosedur keamanan kesehatan dan keselamatan kerja. Bila mendengar kata keamanan dan keselamatan kerja biasanya yang langsung terbayang ialah berupa alat lindung diri dalam bekerja misalnya sarung tangan, helm dan juga keamana dalam jabatan atau karir.

#### 2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor :

##### 1. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.

##### 2. Faktor Lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

### 3. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Menurut Carry Cooper (dalam Wibowo, 2014) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain:

#### a. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

#### b. Konflik peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja diperusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

#### c. Pengembangan karier

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita

mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana.

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011 :19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

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

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

#### 2.3.4. Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut Aamodt (Margiati, 1999 : 71) ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu :

1. Beban Kerja.
2. Tuntutan atau tekanan dari atasan.
3. Ketegangan dan kesalahan.
4. Menurunnya tingkat interpersonal.

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

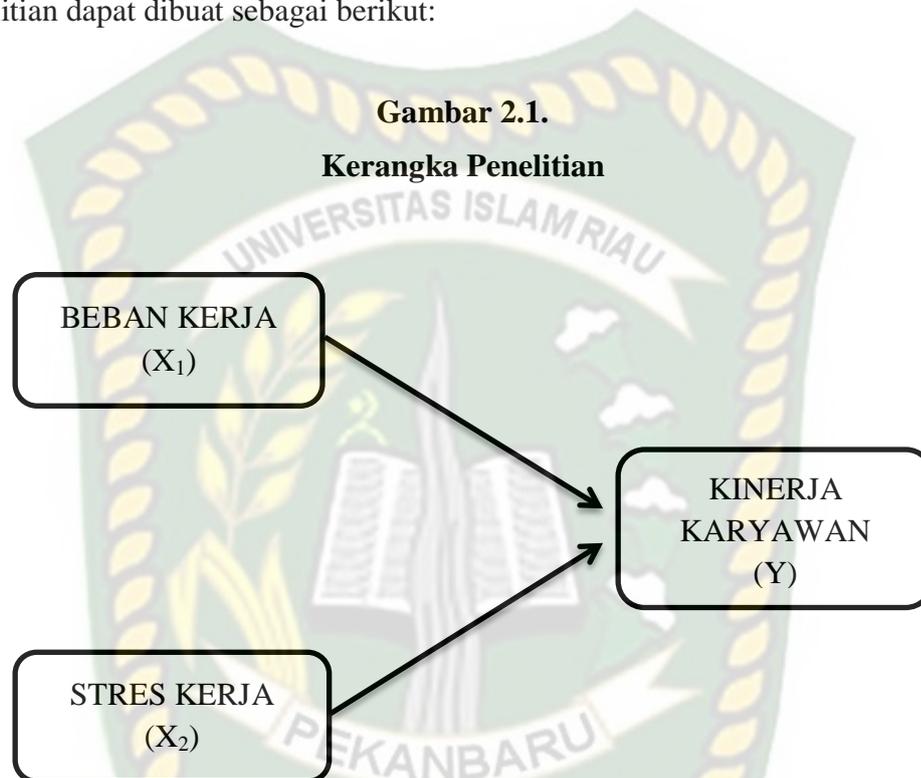
<b>Nama peneliti (tahun)</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Tujuan penelitian</b>	<b>Alat analisis</b>	<b>Hasil penelitian</b>
Riny Chandra (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa	Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa	Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ).	Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap

				kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.
Sinta Monika (2012)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa	Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa	metode deskriptif dan analitik verifikatif. Analisis data menggunakan metode analisis jalur dengan bantuan spss 20.0	Hasil analisis jalur menyimpulkan bahwa sebagian variabel Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Beban Kerja variabel secara signifikan efek negatif pada kinerja karyawan. Variabel stres kerja dan juga efek negatif secara signifikan terhadap Kinerja.
Bagus Setiawan Sutowo Putro (2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Sehat di Surakarta	Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Sehat di Surakarta	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji instrumen penelitian dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negative signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan p-value 0,005, ada pengaruh negative signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan p-value 0,032 dan ada pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta.

Sumber: Jurnal – Jurnal Penelitian

## 2.5. Kerangka Penelitian

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



Sumber: Ahmad Ahid Mudayana, 2010

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan teori yang di gunakan, maka di buat hipotesis sebagai berikut:

Diduga “Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (pergudangan platinum) Pekanbaru”

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru yang beralamat di Jalan Air Hitam / Siak 2, Pergudangan Platinum Blok E20 kota Pekanbaru Provinsi Riau.

### 3.2. Operasional Variabel

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

1. Variable bebas atau *independent variable* (X) adalah  
Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2)
2. Variable terikat atau *dependent variable* (Y) adalah  
Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 3.1.**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Beban Kerja (X1)</b> beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau	Beban kerja waktu	1. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Waktu untuk beristirahat	Ordinal

kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.	Beban kerja mental	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan</li> <li>2. Kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>3. Menjaga citra perusahaan</li> </ol>	
	Beban kerja psikologis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>2. Frustrasi saat melaksanakan pekerjaan</li> </ol>	
<b>Stres Kerja (X2)</b> stres kerja adalah karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.	Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kenyamanan dalam bekerja</li> <li>2. Ketersediaan peralatan dan perlengkapan</li> <li>3. Fasilitas untuk menunjang pekerjaan</li> <li>4. Kebersihan</li> </ol>	Ordinal
	Konflik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persaingan yang tidak sehat</li> <li>2. Sikap pimpinan yang kurang baik</li> <li>3. Hubungan kerja sama yang tidak baik</li> <li>4. Ketidakpercayaan sesama karyawan</li> </ol>	
	Keamanan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecelakaan kerja</li> <li>2. Jaminan keselamatan kerja</li> <li>3. Mutasi dan rotasi jabatan</li> </ol>	

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b> Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kualitas Kerja	1. Pemahaman akan hasil kerja 2. Ketelitian dalam bekerja 3. Tanggung jawab dalam bekerja 4. Ketepatan dalam bekerja	Ordinal
	Kuantitas Kerja	1. Hasil kerja yang baik 2. Penyelesaian pekerjaan 3. Pencapaian target pekerjaan	

Sumber: Jurnal – jurnal dan Skripsi Penelitian

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Pengertian populasi adalah sekumpulan unsur elemen yang menjadi objek penelitian, yang dapat berwujud lembaga, individu, atau dokumen yang menjadi sasaran penelitian. Sugiyono (2012: 90) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Kelian Mitra Karya (pergudangan platinum) Pekanbaru sebanyak 72 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 91) “Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara teknik *Purposive Sampling* atau pengambilan sampel

secara sengaja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka sampel penelitian ini adalah semua karyawan Administrasi dan Gudang pada PT. Kelian Mitra Karya (pergudangan platinum) Pekanbaru sebanyak 40 orang.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

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

#### **3.4.1. Data Primer**

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dalam hal ini kuesioner diajukan kepada Karyawan PT. Kelian Mitra Karya (pergudangan platinum) Pekanbaru.

#### **3.4.2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung, data yang diperoleh dari literature-literature dan informasi diluar obyek penelitian yang berhubungan dengan penelitian diantaranya hasil penelitian terdahulu yang terkait.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik sebagai berikut:

### 3.5.1. Observasi

Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung mengenai permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (pergudangan platinum) Pekanbaru. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian.

### 3.5.2. Kuesioner

Teknik ini merupakan cara memperoleh data dengan mengadakan penyebaran kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden. Teknik kuesioner sebagai teknik utama. kuesioner ini mengukur variable dalam penelitian ini, dimana kuesioner diberikan dalam bentuk daftar pertanyaan beserta pilihan jawabannya kepada responden. Adapun jumlah responden yang diberi kuesioner penelitian sebanyak 40 orang responden berdasarkan sampel yang telah ditentukan.

### 3.5.3. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah dialog yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dari informan yang berkompeten terhadap masalah yang diteliti dengan menggunakan teknik wawancara terpimpin dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci. Informan dalam penelitian ini adalah Direktur dan Staff lainnya.

#### 3.5.4. Dokumentasi

Dokumentasi tersebut dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku – buku referensi dan juga bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan serta dokumen – dokumen lainnya yang dianggap penting.

#### 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Deskriptif dan Kuantitatif. Metode deskriptif yaitu data yang sudah diperoleh ditabulasi, dideskripsikan dan kemudian dihubungkan dengan teori yang ada sehingga dapat ditarik kesimpulan. Sedangkan Metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah skala Ordinal, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden ini di beri skor dengan menggunakan Skala Ordinal yaitu:

- a. Jawaban Sangat Setuju : Skor 5
- b. Jawaban Setuju : Skor 4
- c. Jawaban Kurang Setuju : Skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju : Skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan *Software SPSS*. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

### 3.6.1. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Dengan kriteria penilaiannya:

- Variabel dikatakan valid jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel
- Variabel dikatakan tidak valid jika  $r$  hitung negatif dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel

### 3.6.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur reabilitas dengan uji statistik *Alpha cronbach's* ( $\alpha$ ). Kriteria penilaiannya adalah:

- Jika nilai *Alpha cronbach's*  $\geq 0,6$  maka item valid dikatakan reabel
- Jika nilai *Alpha cronbach's*  $\leq 0,6$  maka item yang valid dikatakan tidak reabel.

### 3.6.3. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi ketergantungan variabel terikat dengan variabel bebas, dimana syarat variabel bebas manapun tergantung harus berskala interval. Dengan rumus yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)
- a = Konstanta
- $b_1b_2$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Beban Kerja
- $X_2$  = Stres Kerja
- $\epsilon$  = Epsilon

### 3.6.4. Koefisien Korelasi (r)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen. maka digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n \sum(X_1.X_2)Y - (\sum X_1X_2)(\sum Y)}{\sqrt{[\sum X_1X_2^2 - (\sum X_1X_2)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien Korelasi  
 n : Jumlah Sampel  
 X1 : Beban Kerja  
 X2 : Stres Kerja  
 Y : Kinerja Karyawan

Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah  
 0,20 – 0,399 = Rendah  
 0,40 – 0,599 = Sedang  
 0,60 – 0,799 = Kuat  
 0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

### 3.6.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur seberapa besarnya kontribusi variasi X1, X2, terdapa variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b (n \sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien Determinasi

$n$  : Jumlah Sampel

$b$  : Koefisien Regresi

$X$  : Variabel Independen

$Y$  : Variabel Dependen

Variabel  $X$  dan  $Y$  yang digunakan dalam analisis regresi linier ini diperoleh dari hasil kuesioner tentang masing-masing variabel tersebut untuk mengubah data kualitatif, hasil kuesioner menjadi data kuantitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linear tersebut.

#### 3.6.6. Uji F (simultan)

Uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Dengan kata lain, uji F ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi sebuah variabel dependen atau tidak. Dengan rumus:

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi berganda

$K$  = Jumlah variabel independen

$N$  = Jumlah anggota sampel

Jika  $F_{hitung} > f_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel independen (Beban Kerja dan Stress Kerja) secara bersama – sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

### 3.6.7. Epsilon (Koefisien Pengganggu)

Epsilon atau koefisien pengganggu merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum), selain dari variabel Beban Kerja dan Stress Kerja yang penulis kemukakan diatas, besarnya variabel pengganggu dalam penelitian ini dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Py_{\epsilon} = \sqrt{1 - r^2}$$

Keterangan:

$Py_{\epsilon}$  : Epsilon

$r^2$  : Koefisien Determinasi

1 : Konstanta

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1. Sejarah Singkat PT. Kelian Mitra Karya**

Sebelum berbentuk sebuah Perseroan Terbatas (PT), PT. Kelian Mitra Karya hanyalah sebuah bengkel besi bernama Toko Mitra Karya. Bengkel besi ini biasanya mengerjakan pekerjaan seperti pembuatan pagar, pengelasan, pembuatan meja, dan tak jarang menjual sedikit bahan bahan konstruksi. Namun dikarenakan banyak nya permintaan dari pelanggan untuk barang bahan konstruksi seperti besi beton, plat dan lainnya, maka pimpinan membentuk sebuah Perseroan Terbatas (PT) yang diberi nama PT. Kelian Mitra Karya dan didirikan pada tahun 2009. Perusahaan ini didirikan oleh 2 (dua) orang Pemegang Saham yaitu Sani dan Jony. PT. Kelian Mitra Karya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jual beli bahan bahan konstruksi seperti besi beton, paku, wiremesh, plat, hollow, nako, kawat las, h beam, iwf, unp dan baja ringan.

Pada tahap awal, perusahaan masih membeli persediaan bahan konstruksi pada supplier lokal. Namun semakin bertambahnya permintaan pelanggan menyebabkan kesulitan menyediakan barang yang diminta dari pemasok lokal. Oleh karena itu, para pemimpin mencari informasi dan dari pengalaman selama membuka toko, pimpinan sudah mempunyai akses ke pemasok di daerah Pulau Jawa yang tentunya bisa mendapatkan barang dalam kuantitas yang lebih banyak dan harga yang lebih murah dibandingkan barang dan harga yang diperoleh dari pemasok lokal.

Dalam waktu yang relatif singkat, PT. Kelian Mitra Karya sudah banyak dikenal dan sudah mempunyai banyak pelanggan tetap. Sudah banyak perusahaan konstruksi maupun toko penjual eceran bahan konstruksi yang menjadi pelanggan tetap. Ini dikarenakan harga yang dapat bersaing dengan pemasok bahan konstruksi lokal seperti 2 (Dua) supplier lokal terbesar di Pekanbaru yaitu PT. Jaya Glasindo Abadi dan PT. Sumber Penikarya.

Layanan layanan yang diberikan oleh PT. Kelian Mitra Karya dapat berupa : paket pembelian hollow. Paket ini dapat digunakan untuk kalangan penjual eceran yang ingin membeli hollow dalam kuantitas yang besar namun tidak mempunyai cukup tempat penyimpanan untuk menyimpan barang persediaannya. Selain dapat menitipkan barang yang dibeli, harga yang diberikan juga berbeda dengan harga yang berada di list harga barang. Hal ini tentunya dapat memudahkan penjual eceran dalam melaksanakan transaksi jual belinya. Selain dapat menitipkan barangnya, apabila penjual eceran ingin mengantarkan barang ke tempat pelanggannya maka perusahaan akan mengantarkan tanpa ada tambahan ongkos antar. Layanan layanan yang menarik ini yang membuat PT. Kelian Mitra Karya dalam sekejap sudah bisa menjadi salah satu supplier bahan konstruksi yang cukup besar di pekanbaru.

## 4.2. Gambaran Umum Perusahaan

### 4.2.1. Bidang Usaha

PT. Kelian Mitra Karya merupakan sebuah perusahaan jual beli barang konstruksi bangunan. Barang barang yang dijual sudah terbukti kualitasnya, karena setiap barang yang dibeli oleh perusahaan memiliki sertifikat Standar Nasional Indonesia (SNI). Setiap bahan konstruksi sudah pasti memiliki tingkat toleransi ketebalan barang. Menurut Standar Nasional Indonesia (SNI), tingkat toleransi yang diperbolehkan untuk sebuah bahan konstruksi adalah 0,2 – 0,3 mm. dalam menjalankan usahanya, perusahaan juga bisa menerima orderan khusus terhadap sebuah barang yang nantinya akan dipesan khusus ke pabrik.

Selain itu, perusahaan juga membentuk ulang barang dagangan berupa plat yang nantinya dapat dirubah menjadi chassis. Chassis merupakan rangka yang berfungsi sebagai penopang berat dan beban kendaraan. Biasanya chassis dibuat dari kerangka besi/baja yang berfungsi memegang body dan mesin engine dari sebuah kendaraan.

Bahan-bahan konstruksi bangunan yang disediakan PT. Kelian Mitra Karya sebagai berikut :

**Tabel 4.1.**

### **Bahan-bahan Konstruksi Bangunan yang Tersedia**

Nama	Type	Ketebalan (toleransi 0,2 – 0.3 mm)
1. Besi Beton	1. Beton 6 x 6mtr	6 mm
	2. Beton 8 x 6mtr	8 mm
	3. Beton 10 x 6mtr	10 mm
	4. Beton 12 x 6 mtr	12 mm
	5. Beton 13 x 6mtr	13 mm
	6. Beton 16 x 6mtr	16 mm
	7. Beton 19 x 6mtr	19 mm

Nama	Type	Ketebalan (toleransi 0,2 – 0.3 mm)
	8. Beton 22 x 6 mtr 9. Beton 25 x 6 mtr 10. Beton 32 x 6 mtr	22 mm 25 mm 32 mm
2. Baja Ringan	1. C-75 x 0,65mm 2. C-75 x 0,75mm 3. Reng 30 x 0.40mm 4. Reng 30 x 0.45mm	- - - -
3. CNP	1. CNP 75 2. CNP 100 3. CNP 120 4. CNP 150	1 – 3,2 mm 1 – 3,2 mm 1 – 3,2 mm 1 – 3,2 mm
4. H Beam	1. H Beam 100 x 12mtr 2. H Beam 125 x 12mtr 3. H Beam 150 x 12mtr 4. H Beam 200 x 12mtr 5. H Beam 250 x 12mtr 6. H Beam 300 x 12mtr 7. H Beam 350 x 12mtr	- - - - - - -
5. Hollow	1. Hollow 15x15 2. Hollow 15x30 3. Hollow 15x35 4. Hollow 19x19 5. Hollow 25x25 6. Hollow 25x50 7. Hollow 29x29 8. Hollow 30x60 9. Hollow 35x35 10. Hollow 40x40 11. Hollow 40x60 12. Hollow 40x80 13. Hollow 45x45 14. Hollow 50x50 15. Hollow 50x100	0,7 – 1 mm 0,7 – 1 mm 0,6 – 1,2 mm 0,6 – 1,2 mm 0,6 – 1,2 mm 0,6 – 1,4 mm 0,6 – 1,8 mm 0,7 – 1,4 mm 0,65 – 1,4 mm 1,4 – 3,3 mm 0,9 – 3,0 mm 1,3 – 3,0 mm 0,7 – 1,3 mm 1,6 – 3,2 mm 1,3 – 3,0 mm
6. IWF	1. IWF 150 x 12mtr 2. IWF 200 x 12mtr 3. IWF 250 x 12mtr 4. IWF 300 x 12mtr 5. IWF 350 x 12mtr 6. IWF 400 x 12mtr	- - - - - -
7. Kawat Las	1. Kawat Las LB52 2,6mm 2. Kawat Las LB52 3,2mm 3. Kawat Las LB52 4,0mm	- - -

Nama	Type	Ketebalan (toleransi 0,2 – 0.3 mm)
	4. Kawat Las RB26 2,6mm 5. Kawat Las RB26 3,2mm 6. Kawat Las RB26 4,0mm	- - -
8. Paku	1. Paku 1 ½” 2. Paku 2” 3. Paku 2 ½” 4. Paku 3” 5. Paku 3 ½” 6. Paku 4” 7. Paku 5”	- - - - - - -
9. Pipa Air	1. Pipa Air 1” 2. Pipa Air 1 ¼” 3. Pipa Air 1 ½” 4. Pipa Air 2” 5. Pipa Air 2 ½” 6. Pipa Air 3” 7. Pipa Air 4” 8. Pipa Air 5”	0,7 – 2,8 mm 0,7 – 2,8 mm 0,7 – 2,8 mm 0,7 – 2,8 mm 1,5 – 2,8 mm 1,5 – 3,1 mm 1,5 – 3,1 mm 2,8 mm
10. Pipa Hitam	1. Pipa Hitam 1” 2. Pipa Hitam 1 ¼” 3. Pipa Hitam 1 ½” 4. Pipa Hitam 2” 5. Pipa Hitam 2 ½” 6. Pipa Hitam 3” 7. Pipa Hitam 4” 8. Pipa Hitam 5” 9. Pipa Hitam 6” 10. Pipa Hitam 8”	0,7 – 2,8 mm 0,7 – 2,8 mm 0,7 – 2,8 mm 0,7 – 2,8 mm 1,5 – 2,8 mm 1,5 – 3,1 mm 1,5 – 3,1 mm 2,5 – 4,8 mm 2,7 – 6,0 mm 3,7 – 5,0 mm
11. Pipa Seamless	1. Pipa Seamless 1” 2. Pipa Seamless 2” 3. Pipa Seamless 3” 4. Pipa Seamless 4” 5. Pipa Seamless 5” 6. Pipa Seamless 6” 7. Pipa Seamless 8” 8. Pipa Seamless 10”	Schedule 40 – 80 Schedule 40 – 80
12. Siku	1. Siku 50 (17-21kg) 2. Siku 60 (24-31kg) 3. Siku 65 (25-32kg) 4. Siku 70 (28-44kg) 5. Siku 80 (42-50kg) 6. Siku 100	- - - - - -

Nama	Type	Ketebalan (toleransi 0,2 – 0.3 mm)
	7. Siku 120 8. Siku 150	- -
13. UNP	1. Unp 65 2. Unp 80 3. Unp 100 4. Unp 120 5. Unp 125 6. Unp 150	- - - - - -

Sumber: PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru

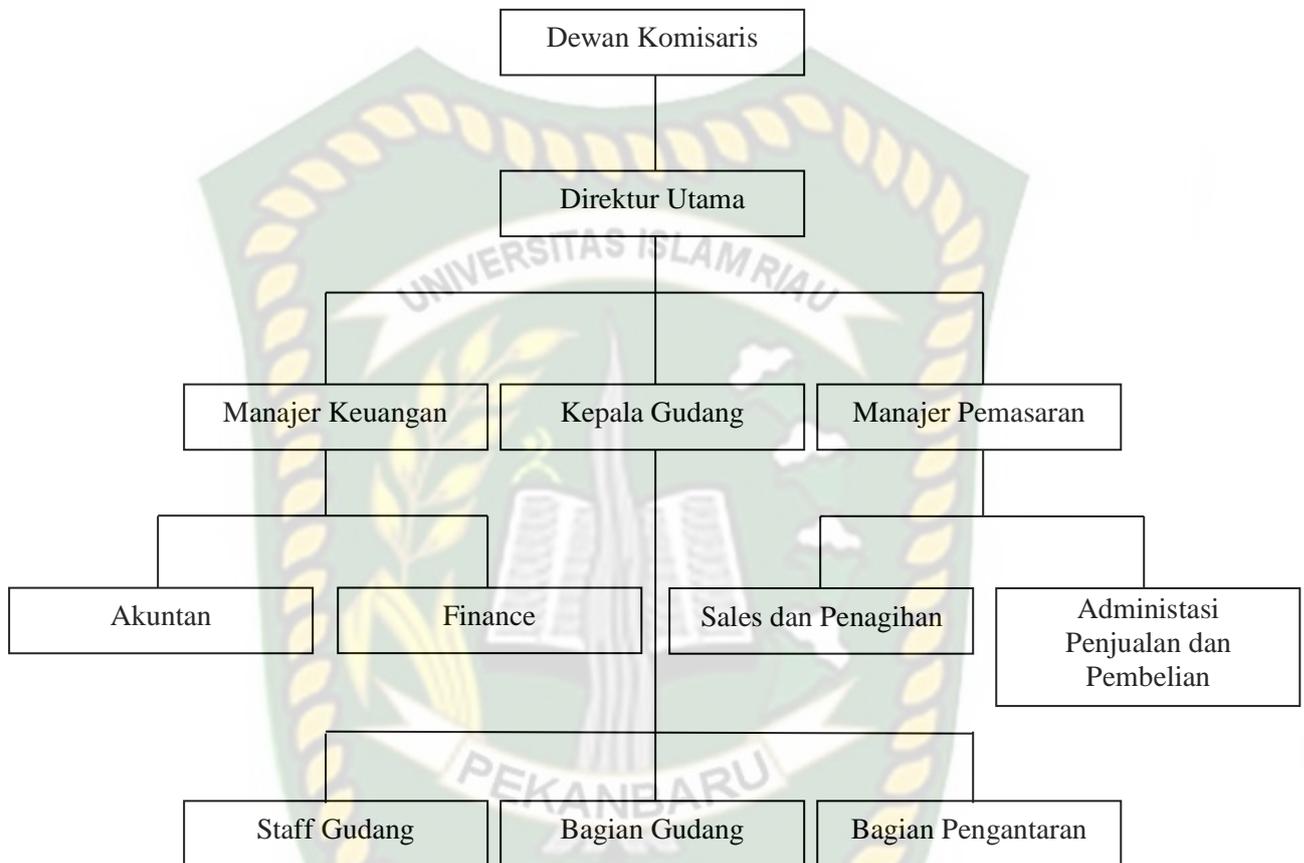
#### 4.2.2. Bagan Organisasi

Bagan organisasi menunjukkan bagaimana departemen-departemen di dalam organisasi dikoordinasikan bersama-sama melalui suatu jalur wewenang dan tanggung jawab. Bagan organisasi adalah penggambaran secara grafik yang menggambarkan struktur kerja dari suatu struktur organisasi. Bagan organisasi hanya dapat menunjukkan hubungan wewenang secara formal dan tidak dapat menggambarkan seberapa besar wewenang, tanggung jawab serta deskripsi pekerjaan secara terperinci.

#### 4.2.3. Struktur Organisasi

Suatu perusahaan akan dapat beroperasi dengan baik apabila semua kegiatan perusahaan dikoordinasi dengan baik. Untuk mengkoordinasi kegiatan operasional perusahaan dengan baik, maka memerlukan struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi perusahaan merupakan kerangka (*framework*) tentang pembagian wewenang dan tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan.

Struktur Organisasi yang diterapkan di PT. Kelian Mitra Karya adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1.**

**Struktur Organisasi PT. Kelian Mitra Karya**

#### 4.2.4. Tugas dan Wewenang

Tugas dan Tanggung Jawab pada Bagian Administrasi dan Gudang

Perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Administrasi Pembelian
  - Melakukan pembuatan *Purchase Order* dan *Delivery Order* kepada pemasok
  - Melakukan pengecekan terhadap barang yang diminta kepala gudang
  - Melakukan pengecekan kecocokan barang yang diterima dengan barang yang dipesan
  - Melakukan penginputan barang masuk
2. Administrasi Penjualan
  - Menerima pesanan penjualan dari pelanggan
  - Melakukan penginputan penjualan
  - Memproses surat jalan
3. Kepala Gudang
  - Bertanggung jawab atas keluar masuknya barang
  - Memberikan pertanggung jawaban barang hilang dan rusak
  - Mengatur dan mengarahkan pekerjaan staff gudang, bagian gudang
  - Mengatur pengantaran dari penjualan yang harus diantar
  - Membuat pemberitahuan barang yang akan segera habis
4. Staff Gudang
  - Mengatur pengantaran barang
  - Melakukan pencatatan atas keluar masuknya barang gudang
  - Menjaga antrian pengambilan barang
5. Bagian Gudang
  - Bertanggung jawab atas barang yang dimuat
  - Memisahkan barang yang sudah dipesan
  - Mengatur penyusunan barang gudang
  - Mengatur dan memuat barang yang akan diantar

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identifikasi Responden

Identifikasi responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis karyawan tersebut:

##### 5.1.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “gender” dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di pelajari. Gender merupakan bagian dari system sosial, seperti status sosial, usia, dan etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian tanggung jawab adalah perilaku yang akan membentuk gender. Komposisi karyawan menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.1 berikut ini :

**Tabel 5.1.**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	29	72,50
2	Perempuan	11	27,50
<b>Total</b>		40	100,00

*Sumber: Data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 29 orang atau 72,50%. Dari hasil ini menjelaskan bahwa pekerjaan pada

PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru memiliki beban kerja yang tinggi sehingga membutuhkan stamina dan daya tahan tubuh yang kuat didalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru harus selalu bekerja keras didalam penyusunan setiap barang yang masuk dan keluar dari gudang.

### 5.1.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Istilah usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu di pandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama. Komposisi karyawan menurut klasifikasi rentang usia dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini:

**Tabel 5.2.**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia**

No	Usia Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	<25 Tahun	3	7,50
2	26 - 30 Tahun	21	52,50
3	31 - 35 Tahun	8	20,00
4	>36 Tahun	8	20,00
<b>Total</b>		40	100,00

*Sumber: Data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 26-30 tahun dengan jumlah 21 orang atau 52,50%. Hal ini karena pada usia 26-30 tahun adalah usia produktif seseorang didalam melaksanakan pekerjaan dan mayoritas adalah karyawan yang sudah lama bekerja dengan perusahaan, selain itu pada usia ini biasanya karyawan selalu semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, tugas dan tanggung jawab pada PT. Kelian Mitra Karya

(Pergudangan Platinum) Pekanbaru memiliki beban kerja yang mengharuskan karyawannya bekerja dengan maksimal.

### 5.1.3. Identifikasi Responden Berdasarkan lama kerja

Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepeinggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu. Komposisi karyawan berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 5.3 berikut ini:

**Tabel 5.3.**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<2 tahun	4	10,00
2	3 - 5 tahun	29	72,50
3	6 - 9 tahun	7	17,50
4	>10 tahun	-	-
<b>Total</b>		40	100,00

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru mayoritas bekerja selama 3-5 tahun dengan jumlah 29 orang atau 72,50%. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki loyalitas yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaan dan setia terhadap perusahaan, selain itu dengan semakin lama karyawan bekerja maka semakin banyak pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga dengan bekerja lama maka dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Untuk itu pengalaman akan menjadi salah satu penilaian karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

#### 5.1.4. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengertian Pendidikan secara umum adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik agar secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Komposisi karyawan menurut pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 5.4 berikut ini :

**Tabel 5.4.**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SD/Tidak Tamat SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	28	70,00
4	Diploma	4	10,00
5	Sarjana	8	20,00
<b>Total</b>		40	100,00

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat mayoritas karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru memiliki latar belakang pendidikan SMA yang berjumlah 28 orang atau 70,00%. Hal ini karena PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru menginginkan karyawan-karyawan yang memiliki kemampuan dan siap untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang tinggi diharapkan menjadi salah satu pendorong didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

## 5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,312. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5.5.**  
**Uji Validitas**

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Beban Kerja-1	0,815	0,312	Valid
2	Beban Kerja-2	0,856	0,312	Valid
3	Beban Kerja-3	0,484	0,312	Valid
4	Beban Kerja-4	0,817	0,312	Valid
5	Beban Kerja-5	0,336	0,312	Valid
6	Beban Kerja-6	0,919	0,312	Valid
7	Beban Kerja-7	0,813	0,312	Valid
8	Stres Kerja-1	0,472	0,312	Valid
9	Stres Kerja-2	0,484	0,312	Valid
10	Stres Kerja-3	0,560	0,312	Valid
11	Stres Kerja-4	0,452	0,312	Valid
12	Stres Kerja-5	0,377	0,312	Valid
13	Stres Kerja-6	0,328	0,312	Valid
14	Stres Kerja-7	0,454	0,312	Valid
15	Stres Kerja-8	0,415	0,312	Valid
16	Stres Kerja-9	0,335	0,312	Valid
17	Stres Kerja-10	0,417	0,312	Valid
18	Stres Kerja-11	0,372	0,312	Valid
19	Kinerja-1	0,628	0,312	Valid
20	Kinerja-2	0,617	0,312	Valid
21	Kinerja-3	0,565	0,312	Valid

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
22	Kinerja-4	0,651	0,312	Valid
23	Kinerja-5	0,596	0,312	Valid
24	Kinerja-6	0,469	0,312	Valid
25	Kinerja-7	0,662	0,312	Valid

Sumber: Olahan Data Spss 22

Berdasarkan hasil pengujian validitas pernyataan yang digunakan sebagai alat penumpulan data dimana nilai *corrected item-total correlation* yang dihasilkan lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 0,312 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

### 5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

**Tabel 5.6.**  
**Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Beban Kerja	0,906	Reliabel
2	Stres Kerja	0,772	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,840	Reliabel

Sumber: Olahan Data Spss 22

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan spss 22 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

### 5.3. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Berikut adalah hasil analisis deskripsi variabel beban kerja:

#### 5.3.1. Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Merupakan suatu perencanaan, mengorganisir, menggerakkan, dan pengawasan, terhadap produktivitas waktu. Waktu merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik agar individu atau organisasi bisa mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisisioner mengenai indikator waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.7.**  
**Tanggapan Responden Tentang Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	6	15,00
3	Cukup Setuju	9	22,50
4	Tidak Setuju	5	12,50
5	Sangat Tidak Setuju	20	50,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dari 40 orang karyawan, 20 orang atau 50,00% mengatakan sangat tidak setuju, 5 orang atau 12,50% mengatakan tidak setuju, 9 orang atau 22,50% mengatakan cukup setuju dan 6 orang atau 15,00% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Dari hasil tanggapan menjelaskan bahwa pemberian pekerjaan yang berlebihan kepada karyawan akan berdampak kurang setuju terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan karena tingginya beban kerja yang akan dirasakan oleh karyawan didalam bekerja. Untuk mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan sebaiknya perusahaan mengelola waktu penyelesaian setiap pekerjaan sehingga hal ini akan berdampak baik terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 5.3.2. Waktu Untuk Beristirahat

Jam istirahat kerja adalah waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator waktu untuk beristirahat adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.8.**  
**Tanggapan Responden Tentang Waktu Untuk Beristirahat**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	11	27,50
3	Cukup Setuju	5	12,50
4	Tidak Setuju	11	27,50
5	Sangat Tidak Setuju	13	32,50
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang waktu untuk beristirahat dari 40 orang karyawan, 13 orang atau 32,50% mengatakan sangat tidak setuju, 11 orang atau 27,50% mengatakan tidak setuju, 5 orang atau 12,50% mengatakan cukup setuju dan 11 orang atau 27,50% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tanggapan dimana kurangnya waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan akan memiliki pengaruh yang buruk kepada karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

### 5.3.3. Tekanan Mental Saat Melaksanakan Pekerjaan

Kesehatan mental yang baik adalah kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tenang dan tentram, sehingga memungkinkan kita untuk menikmati kehidupan sehari-hari dan menghargai orang lain di sekitar, terutama didalam melaksanakan pekerjaan. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.9.**  
**Tanggapan Responden Tentang Tekanan Mental Saat Melaksanakan Pekerjaan**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	6	15,00
3	Cukup Setuju	8	20,00
4	Tidak Setuju	8	20,00
5	Sangat Tidak Setuju	18	45,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan dari 40 orang karyawan, 18 orang atau 45,00%

mengatakan sangat tidak setuju, 8 orang atau 20,00% mengatakan tidak setuju, 8 orang atau 20,00% mengatakan cukup setuju dan 6 orang atau 15,00% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa tingginya tekanan dalam bekerja akan berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap turunya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Untuk itu, perusahaan harus mampu membentuk mental karyawan sehingga karyawan bersemangat didalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

#### 5.3.4. Kejenuhan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Kejenuhan kerja adalah situasi emosi yang dialami oleh seseorang berupa rasa Lelah dari tuntutan pekerjaan yang dirasakan berlebihan. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.10.**  
**Tanggapan Responden Tentang Kejenuhan Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	8	20,00
3	Cukup Setuju	10	25,00
4	Tidak Setuju	10	25,00
5	Sangat Tidak Setuju	12	30,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan dari 40 orang karyawan, 12 orang atau 30,00% mengatakan sangat tidak setuju, 10 orang atau 25,00% mengatakan tidak setuju, 10 orang atau 25,00% mengatakan cukup setuju dan 8 orang atau 20,00%

mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Dari hasil tanggapan menjelaskan mengerjakan suatu pekerjaan secara bersamaan akan memberikan dampak buruk kepada karyawan, karena akan mengganggu konsentrasi karyawan sehingga berdampak terhadap pekerjaan itu sendiri. Dengan kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan didalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, sehingga kinerja akan mengalami penurunan.

### 5.3.5. Menjaga Citra Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki nama yang menciptakan citra di kalangan masyarakat maupun para pelanggan bisnisnya. Untuk itu sangat penting bagi setiap pelaku bisnis agar **menjaga nama baik** perusahaan dengan tepat. Nama baik inilah yang akan menciptakan kepercayaan di kalangan pelanggan dan partner bisnis lainnya. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator menjaga citra perusahaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.11.**  
**Tanggapan Responden Tentang Menjaga Citra Perusahaan**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	5	12,50
3	Cukup Setuju	10	25,00
4	Tidak Setuju	14	35,00
5	Sangat Tidak Setuju	11	27,50
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang menjaga citra perusahaan dari 40 orang karyawan, 11 orang atau 27,50% mengatakan sangat tidak setuju, 14

orang atau 35,00% mengatakan tidak setuju, 10 orang atau 25,00% mengatakan cukup setuju dan 5 orang atau 12,50% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Dari hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk menjaga nama baik perusahaan yang disebabkan karena memiliki hubungan kerja dengan perusahaan. Tanggung jawab yang diberikan harus mampu dilaksanakan dengan baik oleh karyawan, karena dengan tanggung jawab yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik didalam melaksanakan setiap pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan.

### 5.3.6. Kebingungan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Kebingungan adalah keadaan dimana seorang karyawan merasa kesulitan didalam bekerja, atau ragu didalam mengambil suatu tindakan sehingga akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisisioner mengenai indikator kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.12.**  
**Tanggapan Responden Tentang Kebingungan Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	12	30,00
3	Cukup Setuju	5	12,50
4	Tidak Setuju	11	27,50
5	Sangat Tidak Setuju	12	30,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kebingungan dalam melaksanakan pekerja dari 40 orang karyawan, 12 orang atau 30,00% mengatakan

sangat tidak setuju, 11 orang atau 27,50% mengatakan tidak setuju, 5 orang atau 12,50% mengatakan cukup setuju dan 12 orang atau 30,00% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tanggapan, dengan adanya beban pekerjaan yang berlebihan akan berdampak terhadap penurunan daya tahan tubuh karyawan seperti kebingungan dalam bekerja. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya didalam bekerja akan memberikan dampak yang buruk terhadap karyawan seperti karyawan akan merasa malas dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu sesuai peraturan perusahaan.

### 5.3.7. Frustrasi Saat Melaksanakan Pekerjaan

Frustrasi dapat diartikan sebagai kekecewaan dalam diri individu yang disebabkan oleh tidak tercapainya keinginan. Pengertian lain dari frustrasi adalah “rasa kecewa yang mendalam karena tujuan yang dikehendaki tidak kunjung terlaksana”. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator Frustrasi saat melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.13.**

**Tanggapan Responden Tentang Frustrasi Saat Melaksanakan Pekerjaan**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	9	22,50
3	Cukup Setuju	7	17,50
4	Tidak Setuju	6	15,00
5	Sangat Tidak Setuju	18	45,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang frustrasi saat melaksanakan pekerjaan dari 40 orang karyawan, 18 orang atau 45,00% mengatakan sangat tidak setuju, 6 orang atau 15,00% mengatakan tidak setuju, 7 orang atau 17,50% mengatakan cukup setuju dan 9 orang atau 22,50% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil tanggapan, dengan adanya beban pekerjaan yang berat maka akan berdampak terhadap psikologis karyawan dalam bekerja sehingga penyelesaian pekerjaan jadi terhambat dan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

### 5.3.8. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Beban Kerja berdasarkan hasil tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.14.**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja**

No	Indikator	Katagori	Bobot	Frekuensi	Skor
1	Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	6	24
		Cukup Setuju	3	9	27
		Tidak Setuju	2	5	10
		Sangat Tidak Setuju	1	20	20
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>81</b>
2	Waktu untuk beristirahat	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	11	44
		Cukup Setuju	3	5	15
		Tidak Setuju	2	11	22
		Sangat Tidak Setuju	1	13	13
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>94</b>
3	Tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	6	24
		Cukup Setuju	3	8	24
		Tidak Setuju	2	8	16
		Sangat Tidak Setuju	1	18	18
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>82</b>

No	Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Skor
4	Kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	8	32
		Cukup Setuju	3	10	30
		Tidak Setuju	2	10	20
		Sangat Tidak Setuju	1	12	12
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>94</b>
5	Menjaga citra perusahaan	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	5	20
		Cukup Setuju	3	10	30
		Tidak Setuju	2	14	28
		Sangat Tidak Setuju	1	11	11
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>89</b>
6	Kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	12	48
		Cukup Setuju	3	5	15
		Tidak Setuju	2	11	22
		Sangat Tidak Setuju	1	12	12
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>97</b>
7	Frustrasi saat melaksanakan pekerjaan	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	9	36
		Cukup Setuju	3	7	21
		Tidak Setuju	2	6	12
		Sangat Tidak Setuju	1	18	18
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>87</b>
<b>Jumlah Total Skor</b>					<b>624</b>

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi Beban Kerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. Dapat dilihat jumlah total skor sebesar 624. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} \Rightarrow 7 \times 5 \times 40 = 1400$$

$$\text{Nilai Minimal} \Rightarrow 7 \times 1 \times 40 = 280$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1400 - 280}{5} = \frac{1120}{5} = 224$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Beban Kerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru, maka dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Tinggi	= 1176 - 1400
Tinggi	= 952 - 1176
Sedang	= 728 - 952
<b>Rendah</b>	<b>= 504 - 728</b>
Sangat Rendah	= 280 – 504

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden tentang beban kerja dimana jumlah total skor sebesar 624 dalam kategori Rendah berada diantara 504 – 728. Hal ini merupakan bahwa Beban Kerja yang Rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika Beban Kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Dimana nilai skor tertinggi sebesar 97 pada tanggapan responden tentang kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan, sementara nilai skor terendah sebesar 81 pada tanggapan responden tentang waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 5.4. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkum tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam

kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada dirikaryawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

#### 5.4.1. Kenyamanan Dalam Bekerja

**Kenyamanan adalah** kondisi dimana kita merasa diri kita dihargai, merasa aman, senang dan tidak ada beban pikiran. Kenyamanan perlu didapatkan setiap orang dalam setiap kegiatannya, karena bila tidak nyaman, sesuatu yang dikerjakan tidak akan menjadi maksimal hasilnya. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisisioner mengenai indikator kenyamanan dalam bekerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.15.**  
**Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Dalam Bekerja**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	3	7,50
3	Cukup Setuju	10	25,00
4	Tidak Setuju	11	27,50
5	Sangat Tidak Setuju	16	40,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kenyamanan dalam bekerja dari 40 orang karyawan, 16 orang atau 40,00% mengatakan sangat tidak setuju, 11 orang atau 27,50% mengatakan tidak setuju, 10 orang atau 25,00% mengatakan cukup setuju dan 3 orang atau 7,50% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Hasil tanggapan menjelaskan kenyamanan menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

#### 5.4.2. Ketersediaan Peralatan Dan Perlengkapan

Tersedianya peralatan dan perlengkapan dalam bekerja yang diberikan perusahaan, akan berdampak terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator ketersediaan peralatan dan perlengkapan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.16.**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketersediaan Peralatan dan Perlengkapan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	2	5,00
3	Cukup Setuju	8	20,00
4	Tidak Setuju	18	45,00
5	Sangat Tidak Setuju	12	30,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang ketersediaan peralatan dan perlengkapan 40 orang karyawan, 12 orang atau 30,00% mengatakan sangat tidak setuju, 18 orang atau 45,00% mengatakan tidak setuju, 8 orang atau 20,00% mengatakan cukup setuju dan 2 orang atau 5,00% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa perusahaan harus dapat memenuhi setiap kebutuhan karyawan didalam bekerja, salah satunya adalah fasilitas pendukung didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan adanya fasilitas yang mendukung pekerjaan akan berdampak baik terhadap pelaksanaan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan.

### 5.4.3. Fasilitas Untuk Menunjang Pekerjaan

Fasilitas pendukung pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan, dengan adanya fasilitas yang lengkap akan memberikan kemudahan kepada karyawan didalam bekerja. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator fasilitas untuk menunjang pekerjaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.17.**  
**Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Untuk Menunjang Pekerjaan**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	4	10,00
3	Cukup Setuju	14	35,00
4	Tidak Setuju	14	35,00
5	Sangat Tidak Setuju	8	20,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang fasilitas untuk menunjang pekerjaan dari 40 orang karyawan, 8 orang atau 20,00% mengatakan sangat tidak setuju, 14 orang atau 35,00% mengatakan tidak setuju, 14 orang atau 35,00% mengatakan cukup setuju dan 4 orang atau 10,00% mengatakan setuju, serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan kurangnya fasilitas pendukung maka akan memberikan dampak yang kurang setuju didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Fasilitas yang disediakan perusahaan tentunya akan berdampak terhadap proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan akan terus mengalami peningkatan.

#### 5.4.4. Kebersihan

Kebersihan adalah keadaan bebas dari kotoran, termasuk di antaranya, debu, sampah, dan bau. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator kebersihan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.18.**  
**Tanggapan Responden Tentang Kebersihan**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	2	5,00
3	Cukup Setuju	8	20,00
4	Tidak Setuju	22	55,00
5	Sangat Tidak Setuju	8	20,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kebersihan dari 40 orang karyawan, 8 orang atau 20,00% mengatakan sangat tidak setuju, 22 orang atau 55,00% mengatakan tidak setuju, 8 orang atau 20,00% mengatakan cukup setuju dan 2 orang atau 5,00% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Hasil ini menjelaskan kebersihan lingkungan kerja akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja, terutama untuk menghindari timbulnya stress dalam bekerja.

#### 5.4.5. Persaingan Yang Tidak Sehat

Persaingan merupakan hal yang sangat wajar didalam bentuk lingkup pekerjaan, di mana saat karyawan dituntut untuk menunjukkan loyalitas dan pengabdianya kepada perusahaan. Sehingga, untuk melakukan hal tersebut terkadang banyak mereka yang bersaing. Selagi persaingan tersebut berjalan sportif atau sehat tidak masalah, namun jika persaingan tersebut bisa dikatakan

tidak sehat maka ini akan meretakkan persatuan dan kesatuan karyawan. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator persaingan yang tidak sehat adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.19.**  
**Tanggapan Responden Tentang Persaingan Yang Tidak Sehat**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	3	7,50
3	Cukup Setuju	12	30,00
4	Tidak Setuju	19	47,50
5	Sangat Tidak Setuju	6	15,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang persaingan yang tidak sehat dari 40 orang karyawan, 6 orang atau 15,00% mengatakan sangat tidak setuju, 19 orang atau 47,50% mengatakan tidak setuju, 12 orang atau 30,00% mengatakan cukup setuju dan 3 orang atau 7,50% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa timbulnya persaingan yang tidak sehat akan memicu timbulnya stress sehingga akan berdampak terhadap penurunan kinerja. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus memberikan perhatian yang sama terhadap seluruh karyawan sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

#### **5.4.6. Sikap Pimpinan Yang Kurang Baik**

Sikap seseorang yang harus mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Pemimpin yang baik untuk masa kini adalah orang yang religius, dalam artian menerima kepercayaan etnis dan moral dari berbagai agama secara kumulatif, meskipun ia sendiri mungkin

menolak ketentuan gaib dan ide ketuhanan yang berlainan. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisisioner mengenai indikator sikap pimpinan yang kurang baik adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.20.**  
**Tanggapan Responden Tentang Sikap Pimpinan Yang Kurang Baik**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	3	7,50
3	Cukup Setuju	13	32,50
4	Tidak Setuju	16	40,00
5	Sangat Tidak Setuju	8	20,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang sikap pimpinan yang kurang baik dari 40 orang karyawan, 8 orang atau 20,00% mengatakan sangat tidak setuju, 16 orang atau 40,00% mengatakan tidak setuju, 13 orang atau 32,50% mengatakan cukup setuju dan 3 orang atau 7,50% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan kurang adilnya dalam pemberian beban kerja juga akan memicu tumbuhnya stress yang dirasakan karyawan atas beban kerja yang berlebihan dari perusahaan. Dengan adanya sikap yang kurang adil terhadap karyawan dapat memberikan dampak yang kurang baik terhadap semangat karyawan didalam bekerja sehingga akan berhimbis terhadap kinerja yang kurang maksimal didalam menyelesaikan setiap beban kerja yang diberikan.

#### 5.4.7. Hubungan Kerja Sama Yang Tidak Baik

Kerjasama bisa terjadi ketika individu-individu yang bersangkutan mempunyai kepentingan dan kesadaran yang sama untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisisioner mengenai indikator hubungan kerja sama yang tidak baik adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.21.**  
**Tanggapan Responden Tentang Hubungan Kerja Yang Tidak Baik**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	1	2,50
3	Cukup Setuju	10	25,00
4	Tidak Setuju	22	55,00
5	Sangat Tidak Setuju	7	17,50
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang hubungan kerja yang tidak baik dari 40 orang karyawan, 7 orang atau 17,50% mengatakan sangat tidak setuju, 22 orang atau 55,00% mengatakan tidak setuju, 10 orang atau 25,00% mengatakan cukup setuju dan 1 orang atau 2,50% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa rendahnya kerja sama antar karyawan akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

#### 5.4.8. Ketidak Percayaan Sesama Karyawan

Ketidakpercayaan yang terjadi didalam bekerja memiliki dampak yang kurang baik didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator ketidakpercayaan sesama karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.22.**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketidak Percayaan Sesama Karyawan**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	2	5,00
3	Cukup Setuju	15	37,50
4	Tidak Setuju	18	45,00
5	Sangat Tidak Setuju	5	12,50
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang ketidakpercayaan sesama karyawan dari 40 orang karyawan, 5 orang atau 12,50% mengatakan sangat tidak setuju, 18 orang atau 45,00% mengatakan tidak setuju, 15 orang atau 37,50% mengatakan cukup setuju dan 2 orang atau 5,00% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa rendahnya rasa saling percaya kepada rekan kerja juga akan menjadi faktor timbulnya stress dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Dengan tidak adanya rasa kurang percaya dengan rekan kerja akan sangat berakibat buruk terhadap pelaksanaan pekerjaan, karena akan berdampak negatif terhadap pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### **5.4.9. Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda.

Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.23.**  
**Tanggapan Responden Tentang Kecelakaan Kerja**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	3	7,50
3	Cukup Setuju	13	32,50
4	Tidak Setuju	14	35,00
5	Sangat Tidak Setuju	10	25,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kecelakaan kerja dari 40 orang karyawan, 10 orang atau 25,00% mengatakan sangat tidak setuju, 14 orang atau 35,00% mengatakan tidak setuju, 13 orang atau 32,50% mengatakan cukup setuju dan 3 orang atau 7,50% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa resiko dalam bekerja akan menjadi beban pikiran karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak kurang setuju terhadap kinerja yang dihasilkan.

#### **5.4.10. Jaminan Keselamatan Kerja**

Adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator jaminan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.24.**  
**Tanggapan Responden Tentang Jaminan Keselamatan Kerja**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	3	7,50
3	Cukup Setuju	14	35,00
4	Tidak Setuju	15	37,50
5	Sangat Tidak Setuju	8	20,00
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang jaminan keselamatan kerja dari 40 orang karyawan, 8 orang atau 20,00% mengatakan sangat tidak setuju, 15 orang atau 37,50% mengatakan tidak setuju, 14 orang atau 35,00% mengatakan cukup setuju dan 3 orang atau 7,50% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa tidak adanya jaminan dalam bekerja, akan memberikan dampak kurang setuju terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

#### **5.4.11. Mutasi Dan Rotasi Jabatan**

Mutasi dan rotasi merupakan fenomena yang biasa terjadi di sebuah organisasi. Seperti diketahui, mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan pimpinan puncak organisasi kepada seseorang yaitu karyawan (manajemen dan non-manajemen) baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator mutasi dan rotasi jabatan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.25.**  
**Tanggapan Responden Tentang Mutasi dan Rotasi Jabatan**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	4	10,00
3	Cukup Setuju	11	27,50
4	Tidak Setuju	18	45,00
5	Sangat Tidak Setuju	7	17,50
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang mutasi dan rotasi jabatan dari 40 orang karyawan, 7 orang atau 17,50% mengatakan sangat tidak setuju, 18 orang atau 45,00% mengatakan tidak setuju, 11 orang atau 27,50% mengatakan cukup setuju dan 4 orang atau 10,00% mengatakan setuju serta 0 orang atau 0% mengatakan sangat setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan harus bersikap adil didalam memberikan setiap beban pekerjaan kepada karyawannya, hal ini bertujuan untuk mengurangi timbulkan stress pada diri karyawannya terutama didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya rotasi dan mutasi diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan karyawan dan memberikan pengalaman yang baru mengenai pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### **5.4.12. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja**

Berikut adalah rekapitulasi mengenai stress kerja berdasarkan hasil tanggapan responden :

**Tabel 5.26.**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja**

No	Indikator	Katagori	Bobot	Frekuensi	Skor
1	Kenyamanan dalam bekerja	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	3	12
		Cukup Setuju	3	10	30
		Tidak Setuju	2	11	22
		Sangat Tidak Setuju	1	16	16
	<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>80</b>
2	Kesedian peralatan dan perlengkapan	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	2	8
		Cukup Setuju	3	8	24
		Tidak Setuju	2	18	36
		Sangat Tidak Setuju	1	12	12
	<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>80</b>
3	Fasilitas untuk menunjang pekerjaan	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	4	16
		Cukup Setuju	3	14	42
		Tidak Setuju	2	14	28
		Sangat Tidak Setuju	1	8	8
	<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>94</b>
4	Kebersihan	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	2	8
		Cukup Setuju	3	8	24
		Tidak Setuju	2	22	44
		Sangat Tidak Setuju	1	8	8
	<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>84</b>
5	Persaingan yang tidak sehat	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	3	12
		Cukup Setuju	3	12	36
		Tidak Setuju	2	19	38
		Sangat Tidak Setuju	1	6	6
	<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>92</b>
6	Sikap pimpinan yang kurang baik	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	3	12
		Cukup Setuju	3	13	39
		Tidak Setuju	2	16	32
		Sangat Tidak Setuju	1	8	8
	<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>91</b>

No	Indikator	Katagori	Bobot	Frekuensi	Skor
7	Hubungan kerja sama yang kurang baik	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	1	4
		Cukup Setuju	3	10	30
		Tidak Setuju	2	22	44
		Sangat Tidak Setuju	1	7	7
		<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>85</b>
8	Ketidakpercayaan sesama karyawan	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	2	8
		Cukup Setuju	3	15	45
		Tidak Setuju	2	18	36
		Sangat Tidak Setuju	1	5	5
		<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>94</b>
9	Kecelakaan kerja	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	3	12
		Cukup Setuju	3	13	39
		Tidak Setuju	2	14	28
		Sangat Tidak Setuju	1	10	10
		<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>89</b>
10	Jaminan keselamatan kerja	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	3	12
		Cukup Setuju	3	14	42
		Tidak Setuju	2	15	30
		Sangat Tidak Setuju	1	8	8
		<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>92</b>
11	Mutasi dan rotasi jabatan	Sangat Setuju	5	-	-
		Setuju	4	4	16
		Cukup Setuju	3	11	33
		Tidak Setuju	2	18	36
		Sangat Tidak Setuju	1	7	7
		<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>92</b>
<b>Jumlah Total Skor</b>					<b>973</b>

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi Stres Kerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. Dapat dilihat jumlah total skor sebesar 973. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai Maksimal  $\Rightarrow 11 \times 5 \times 40 = 2200$

Nilai Minimal  $\Rightarrow 11 \times 1 \times 40 = 440$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2200 - 440}{5} = \frac{1760}{5} = 352$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Stres Kerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru, maka dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Tinggi = 1848 - 2200

Tinggi = 1496 - 1848

Sedang = 1144 - 1496

**Rendah = 792 - 1144**

Sangat Rendah = 440 - 792

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai stres kerja dimana jumlah total skor sebesar 973 dalam kategori Rendah berada diantara 792 - 1144. Hal ini merupakan bahwa Stres Kerja yang Rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika Stres Kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Dimana nilai skor tertinggi sebesar 94 pada tanggapan responden tentang fasilitas untuk menunjang pekerjaan dan pada tanggapan responden tentang ketidakpercayaan sesama karyawan, sementara nilai skor terendah sebesar 80 pada tanggapan responden tentang kenyamanan dalam bekerja dan pada tanggapan responden tentang kesediaan peralatan dan perlengkapan.

## 5.5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja dan juga perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu individu dengan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan juga wewenangnya.

### 5.4.1 Pemahaman Akan Hasil Kerja

Semakin pahamnya karyawan akan pekerjaannya, maka hal ini dapat memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator pemahaman akan hasil kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.27.**  
**Tanggapan Responden Tentang Pemahaman Akan Hasil Kerja**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	37,50
2	Setuju	12	30,00
3	Cukup Setuju	13	32,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang pemahaman akan hasil kerja dari 40 orang karyawan, 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0% mengatakan tidak setuju, 13 orang atau 32,50% mengatakan cukup setuju dan 12 orang atau 30,00% mengatakan setuju serta 15 orang atau 37,50% mengatakan sangat setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan didalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, agar kinerja yang dihasilkan dapat terus mengalami peningkatan.

Dengan adanya pemahaman yang baik, diharapkan menjadi salah satu faktor pendukung didalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan mengalami peningkatan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

#### 5.4.2 Ketelitian Dalam Bekerja

Didalam bekerja, seorang karyawan harus selalu mengutamakan ketelitian sehingga setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat terselesaikan tepat waktu. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator ketelitian dalam bekerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.28.**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Dalam Bekerja**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	45,00
2	Setuju	14	35,00
3	Cukup Setuju	6	15,00
4	Tidak Setuju	2	5,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang ketelitian dalam bekerja dari 40 orang karyawan, 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 2 orang atau 5,00% mengatakan tidak setuju, 6 orang atau 15,00% mengatakan cukup setuju dan 14 orang atau 35,00% mengatakan setuju serta 18 orang atau 45,00% mengatakan sangat setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa dalam bekerja, karyawan selalu berusaha meningkatkan ketelitian untuk menghasilkan pekerjaan yang setuju dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. dengan adanya ketelitian didalam bekerja, perusahaan selalu mengharapkan karyawan dapat

melaksanakan setiap pekerjaan dengan maksimal sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja.

#### 5.4.3 Tanggung Jawab Dalam Bekerja

Tanggung jawab dalam bekerja merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh seorang karyawan didalam bekerja, hal ini bertujuan agar karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator tanggung jawab dalam bekerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.29.**  
**Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Dalam Bekerja**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	45,00
2	Setuju	16	40,00
3	Cukup Setuju	6	15,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang tanggung jawab dalam bekerja dari 40 orang karyawan, 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0% mengatakan tidak setuju, 6 orang atau 15,00% mengatakan cukup setuju dan 16 orang atau 40,00% mengatakan setuju serta 18 orang atau 45,00% mengatakan sangat setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa dalam bekerja, seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan kepadanya seperti menjaga kualitas dan mengikuti standar yang ditetapkan perusahaan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam

melaksanakan pekerjaan maka hal ini akan berdampak baik terhadap penyelesaian pekerjaan sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

#### 5.4.4 Ketepatan Dalam Bekerja

Ketepatan dalam bekerja, dapat menjadi salah satu penilaian yang diberikan kepada karyawan terutama didalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisisioner mengenai indikator ketepatan dalam bekerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.30.**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Dalam Bekerja**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	62,50
2	Setuju	10	25,00
3	Cukup Setuju	5	12,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang ketepatan dalam bekerja dari 40 orang karyawan, 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0% mengatakan tidak setuju, 5 orang atau 12,50% mengatakan cukup setuju dan 10 orang atau 25,00% mengatakan setuju serta 25 orang atau 62,50% mengatakan sangat setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa, dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan harus dapat memanfaatkan waktu dengan setuju sehingga pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat terselesaikan tepat waktu yang telah ditetapkan. Dengan adanya waktu kerja yang sesuai dengan beban pekerjaan akan memberikan kemudahan kepada karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

#### 5.4.5 Hasil Kerja Yang Baik

Untuk mencapai kinerja yang baik, seorang karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator hasil kerja yang baik adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.31.**  
**Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Yang Baik**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	55,00
2	Setuju	15	37,50
3	Cukup Setuju	3	7,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang hasil kerja yang baik dari 40 orang karyawan, 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0% mengatakan tidak setuju, 3 orang atau 7,50% mengatakan cukup setuju dan 15 orang atau 37,50% mengatakan setuju serta 22 orang atau 55,00% mengatakan sangat setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan selalu menginginkan hasil kerja yang setuju dalam setiap menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan kemampuan yang dimiliki

#### 5.4.6 Penyelesaian Pekerjaan

Didalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan maksimal karena akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang diharapkan. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisioner mengenai indikator penyelesaian pekerjaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.32.**  
**Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	52,50
2	Setuju	10	25,00
3	Cukup Setuju	9	22,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang penyelesaian pekerjaan dari 40 orang karyawan, 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0% mengatakan tidak setuju, 9 orang atau 22,50% mengatakan cukup setuju dan 10 orang atau 25,00% mengatakan setuju serta 21 orang atau 52,50% mengatakan sangat setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat terselesaikan dengan setuju dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

#### **5.4.7 Pencapaian Target Pekerjaan**

Untuk meningkat kinerja, seorang karyawan harus dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dengan cepat. Dengan adanya target dalam bekerja diharapkan dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan dalam bekerja dengan baik. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuisisioner mengenai indikator pencapaian target pekerjaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.33.**  
**Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Pekerjaan**

No	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	50,00
2	Setuju	16	40,00
3	Cukup Setuju	3	7,50
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang pencapaian target pekerjaan dari 40 orang karyawan, 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 1 orang atau 2,50% mengatakan tidak setuju, 3 orang atau 7,50% mengatakan cukup setuju dan 16 orang atau 40,00% mengatakan setuju serta 20 orang atau 50,00% mengatakan sangat setuju. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga akan berdampak terhadap kinerja yang akan dihasilkan. Karena dengan tercapainya target kerja yang ditetapkan perusahaan, maka hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja dari karyawan, dengan adanya peningkatan kinerja maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **5.4.8 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan**

Berikut adalah rekapitulasi mengenai kinerja karyawan berdasarkan hasil tanggapan responden :

**Tabel 5.34.**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Katagori	Bobot	Frekuensi	Skor
1	Pemahaman akan hasil Kerja	Sangat Setuju	5	15	75
		Setuju	4	12	48
		Cukup Setuju	3	13	39
		Tidak Setuju	2	-	-
		Sangat Tidak Setuju	1	-	-
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>162</b>
2	Ketelitian dalam bekerja	Sangat Setuju	5	18	90
		Setuju	4	14	56
		Cukup Setuju	3	6	18
		Tidak Setuju	2	2	4
		Sangat Tidak Setuju	1	-	-
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>168</b>
3	Tanggung jawab dalam bekerja	Sangat Setuju	5	18	90
		Setuju	4	16	64
		Cukup Setuju	3	6	18
		Tidak Setuju	2	-	-
		Sangat Tidak Setuju	1	-	-
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>172</b>
4	Ketepatan dalam bekerja	Sangat Setuju	5	25	125
		Setuju	4	10	40
		Cukup Setuju	3	5	15
		Tidak Setuju	2	-	-
		Sangat Tidak Setuju	1	-	-
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>180</b>
5	Hasil kerja yang baik	Sangat Setuju	5	22	110
		Setuju	4	15	60
		Cukup Setuju	3	3	9
		Tidak Setuju	2	-	-
		Sangat Tidak Setuju	1	-	-
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>179</b>
6	Penyelesaian pekerjaan	Sangat Setuju	5	21	105
		Setuju	4	10	40
		Cukup Setuju	3	9	27
		Tidak Setuju	2	-	-
		Sangat Tidak Setuju	1	-	-
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>172</b>

No	Indikator	Kategori	Bobot	Frekuensi	Skor
7	Pencapaian target pekerjaan	Sangat Setuju	5	20	100
		Setuju	4	16	64
		Cukup Setuju	3	3	9
		Tidak Setuju	2	1	2
		Sangat Tidak Setuju	1	-	-
<b>Total</b>				<b>40</b>	<b>175</b>
<b>Jumlah Total Skor</b>					<b>1208</b>

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi Kinerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. Dapat dilihat jumlah total skor sebesar 1208. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} \Rightarrow 7 \times 5 \times 40 = 1400$$

$$\text{Nilai Minimal} \Rightarrow 7 \times 1 \times 40 = 280$$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1400 - 280}{5} = \frac{1120}{5} = 224$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Kinerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru, maka dapat ditentukan di bawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1176 - 1400$$

$$\text{Baik} = 952 - 1176$$

$$\text{Cukup} = 728 - 952$$

$$\text{Kurang Baik} = 504 - 728$$

$$\text{Tidak Baik} = 280 - 504$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan dimana jumlah total skor sebesar 1208 dalam kategori Sangat Baik berada diantara 1176 - 1400. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan selalu berusaha meningkatkan kinerja yang dihasilkan, dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dimana nilai skor tertinggi sebesar 180 pada tanggapan responden tentang ketepatan dalam bekerja, sementara nilai skor terendah sebesar 162 pada tanggapan responden tentang pemahaman akan hasil kerja.

## 5.6. Analisis Data Penelitian

### 5.6.1. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:53). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 5.35.**  
**Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	45.828	1.458		31.435	.000		
Beban	-.271	.048	-.455	-5.624	.000	.913	1.096
Stres	-.469	.060	-.634	-7.828	.000	.913	1.096

Sumber: Olahan Spss 22

Berdasarkan Tabel 5.35 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a - bX_1 - bX_2$$

$$Y = 45,828 - 0,271X_1 - 0,469X_2$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 45,828. Artinya adalah apabila beban kerja dan stress kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru sebesar 45,828.
2. Nilai koefisien regresi -0,271 menyatakan bahwa jika beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,271.
3. Nilai koefisien regresi -0,469 menyatakan bahwa jika stress kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,469.

### 5.6.2. Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 5.36.**  
**Koefisien Korelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 <sup>a</sup>	.779	.767	1.86258	1.936

Sumber: Olahan Data Spss 22

Dari tabel 5.36 di atas dapat diketahui nilai R sebesar 0,883 menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang Sangat Kuat antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 88,30%.

### 5.6.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergangungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.37 dibawah ini :

**Tabel 5.37.**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 <sup>a</sup>	.779	.767	1.86258	1.936

Sumber: Olahan Data Spss 22

Dari tabel 5.37 di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,767 menjelaskan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja sebesar 76,70% sementara sisanya 33,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### 5.6.4. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai f hitung sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 40 - 3$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 2 : Df2 = 37$$

$$F \text{ tabel} = 3,25$$

**Tabel 5.38.**  
**Uji F Hitung**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.039	2	226.020	65.150	.000 <sup>a</sup>
	Residual	128.361	37	3.469		
	Total	580.400	39			

a. Predictors: (Constant), Stres, Beban

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Olahan Spss 22*

Dari tabel 5.38 diatas diketahui F hitung sebesar 65,150 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,25. Dengan demikian diketahui F hitung (65,150) > F tabel (3,25) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru.

### 5.6.5. Uji Epsilon (Koefisien Pengganggu)

Epsilon atau koefisien pengganggu merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di Universitas Islam Riau, selain dari variabel Etos Kerja Islam yang penulis kemukakan diatas, besarnya variabel pengganggu dalam penelitian ini dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Py_{\varepsilon} = \sqrt{1 - r^2}$$

$$Py_{\varepsilon} = \sqrt{1 - 0,779}$$

$$Py_{\varepsilon} = \sqrt{0,221}$$

$$Py_{\varepsilon} = 0,470$$

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien epsilon adalah sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain yang diteliti diluar variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan berada dibawah 0,5.

### 5.7. Pembahasan Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang Beban Kerja (X1) dimana total keseluruhan sebesar 624 dalam katagori Rendah berada diantara 504 – 728. Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Stres Kerja (X2) dimana total keseluruhan sebesar 975 dalam katagori Rendah berada diantara 792 – 1144. Dan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan

(Y) dimana total keseluruhan sebesar 1208 dalam katagori Sangat Baik berada diantara 1176 – 1400.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana Analisis Regresi berganda  $Y = 45,828 - 0,271X_1 - 0,469X_2$ . Artinya Beban kerja dapat Menurunkan Kinerja karyawan sebesar 0,271 dan Stres Kerja dapat Menurunkan Kinerja karyawan sebesar 0,469. Dapat disimpulkan dari analisis regresi bergandan bahwa Beban kerja dan Stres kerja dapat Menurunkan Kinerja karyawan. Dan yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru yaitu Stres Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana nilai R Square sebesar 0,767 menjelaskan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stress kerja sebesar 76,70% sementara sisanya 33,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian diketahui F hitung (65,150) > F tabel (3,25) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. Sementara nilai koefisien epsilon adalah sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain yang diteliti diluar variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan berada dibawah 0,5.

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidak mampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan sehingga akan menimbulkan stress

pada diri karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Dengan tingginya beban dan stress yang tinggi maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja yang dihasilkan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB VI PENUTUP

### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Nilai R Square sebesar 0,767 menjelaskan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stress kerja sebesar 76,70% sementara sisanya 33,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
2. Beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru dengan nilai F hitung (65,150) > F tabel (3,25) dengan Sig. (0,000) < 0,05.
3. Sementara nilai koefisien epsilon adalah sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain yang diteliti diluar variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan berada dibawah 0,5.

### 6.2. Saran

Dari hasil kesimpulan, maka saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Disarankan untuk pihak PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru lebih mengontrol didalam memberikan beban pekerjaan kepada karyawan sehingga dapat dilaksanakan dengan Baik oleh karyawan.

2. Kepada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru untuk dapat lebih memahami karyawan, sehingga karyawan tidak mengalami stress didalam bekerja yang akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja yang terjadi pada sebuah perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arika. (2011). Jurnal artikel *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- Astianto. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.3, No.7, 1-17.
- Bastian, Indra, 2006, *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada
- Chandra, Riny. Dan Adriansyah, Dody. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang. Langsa*. Jurnal pada Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Langsa, Aceh. Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Surakarta.
- Dhini Rama Dhanis Volume I, No 1, Desember 2010 *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)* Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus.
- Gibson, Ivancevich Donnelly. 2009. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Koesomowidjojo, suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusi*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Monika, Sinta. 2012. *Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Perkasa*. Bandung. Jurnal pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. Cetakan Ke 1 *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. Bpfe Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Munandar, Sunyoto, Ashar. 2014. *Psikologi Indsutri dan Organisasi*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Pabundu, Tika, 2004, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Bpfe
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Putro, Bagus Setiawan Sutowo. 2016. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, PT Budi Sehat*. Surakarta Program Studi Strata I