



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. PILAR EMAS
JEMBER**

*(The effect of workload and work stress on the performance of employees at CV.
Pilar Emas Jember)*

SKRIPSI

Oleh
Ajeng Windy Puspitasari
NIM 170910202049

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2022



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. PILAR EMAS
JEMBER**

*(The effect of workload and work stress on the performance of employees at CV.
Pilar Emas Jember)*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.Ab)

Oleh

Ajeng Windy Puspitasari

NIM 170910202049

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2022

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, dengan segala ketulusan dan keikhlasan saya persembahkan karya ini kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Teguh Wahyudi dan Ibu Panca Sri Jumila yang telah memberikan dukungan serta do'a kepada saya
2. Kepada anggota keluarga saya, Mas Agung, Mbak Ismi dan Fajrin yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada saya
3. Kepada teman-teman saya, Ari, Dewi, Dewi Muvida dan Arif yang menjadi motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini dengan cepat
4. Almamater tercinta, Fakultas Ilmu Politik Dan Ilmu Sosial Universitas Jember

MOTO

“Keep your eyes on the stars and your feet on the ground”
(gantungkan cita- cita setinggi langit dengan tetap rendah hati)

-Theodore Roosevelt



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ajeng Windy Puspitasari

NIM : 170910202049

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember” adalah hasil tulisan sendiri, kecuali kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang seharusnya dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dari pihak manapun, serta bersedia menerima sanksi akademik jika dikemudian hari pernyataan ini tidak dapat dibenarkan.

Jember, 2023

Yang menyatakan

Ajeng Windy Puspitasari

NIM 170910202049

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. PILAR EMAS
JEMBER**

*(The effect of workload and work stress on the performance of employees at CV.
Pilar Emas Jember)*

Oleh:

Ajeng Windy Puspitasari

Nim 170910202049

Pembimbing:

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Sutrisno, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Dr. I Ketut Mastika, M.M.

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas” karya Ajeng Windy Puspitasari telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal : Rabu, 12 April 2023

Jam : 9.00 WIB

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji,

Ketua

Dra. Dwi Windradini BP, M.Si

NIP 196408141989022003

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,

Drs. Sutrisno, M. Si
NIP 19580705198503100

Dr. I Ketut Mastika, M.M.
NIP 195905071989031002

Penguji Anggota,

Drs. Suhartono, M.Si
NIP 196002141988031002

Mengesahkan

Dekan,

Dr. Djoko Poernomo, M.Si.
NIP 196002191987021001

RINGKASAN

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pilar Emas Jember; Ajeng Windy Puspitasari, 170910202049; 88 Halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan.. Permasalahan terkait dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia. CV. Pilar Emas adalah perusahaan swasta yang berada di kecamatan Kalisat, Jember. Berdiri sejak tahun 2014 dan bergerak pada bidang pengolahan limbah plastik. Perusahaan ini memiliki 62 karyawan yang bekerja selama 8 jam. Banyaknya karyawan tentu memerlukan manajemen sumberdaya manusia yang baik agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis data regresi linear berganda. Sebelum penelitian dilakukan, peneliti mengajukan kuisioner kepada responden sebagai sampel penelitian untuk mendapatkan data berupa angka-angka yang dapat dianalisis dengan tujuannya untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Hasil dari analisis regresi liniear berganda, menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan begitupun pada variabel stres kerja yang berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan stres kerja secarabersama-sama berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat diartikan beban kerja yang tinggi serta stres kerja yang tidak terkelola dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

PRAKATA

Puji Syukur Kehadirat Allah Swt. atas segala rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Pilar Emas Jember ”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

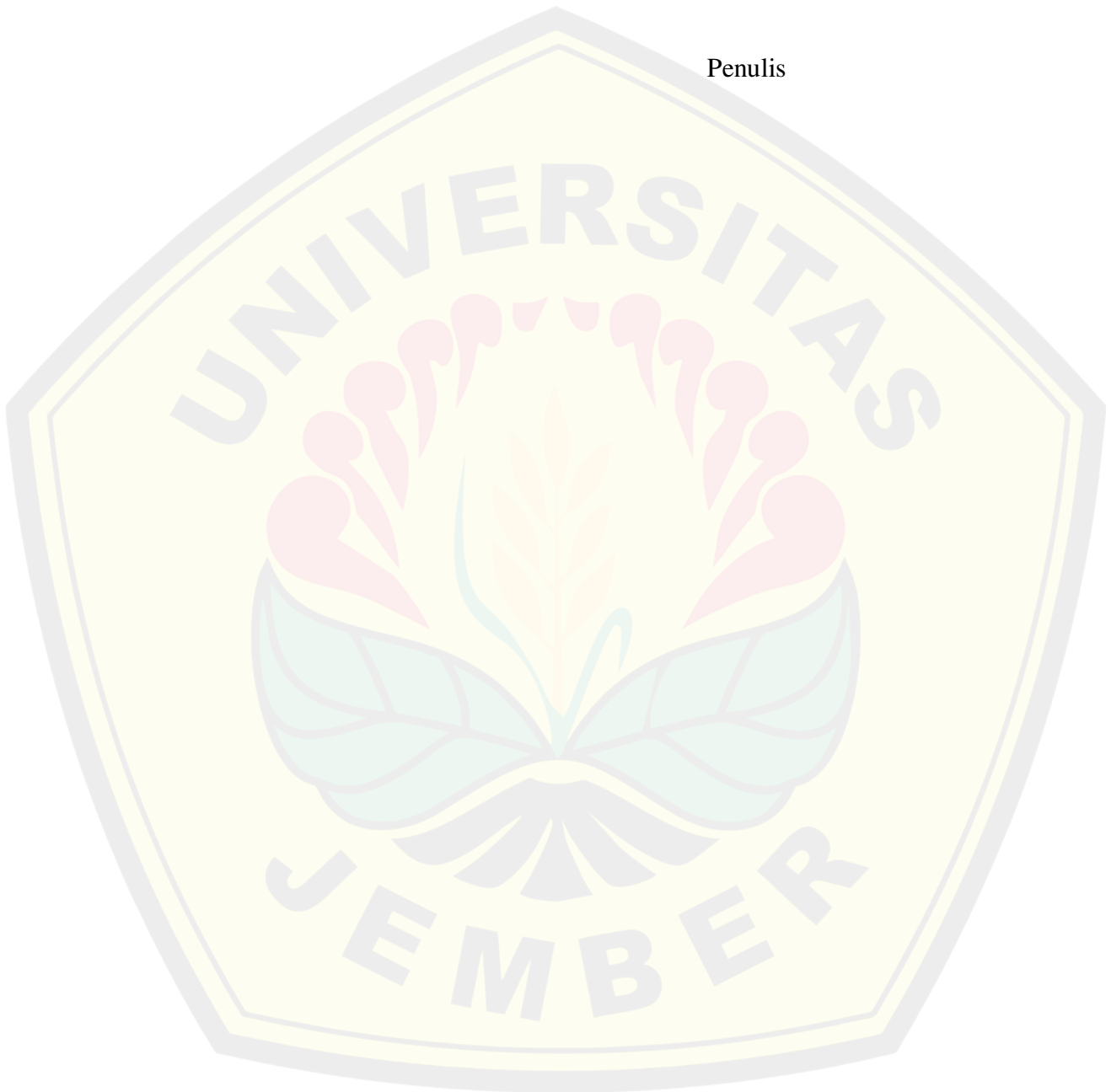
Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Djoko Poernomo, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Dr. Hari Karyadi, S.E., M.SA., Ak. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Drs. Sutrisno M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. I ketut Mastika, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar memberikan banyak waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember yang telah membantu dalam bidang akademik maupun proses akademik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
6. CV. Pilar Emas yang telah memberikan izin penelitian dan memberi informasi kepada peneliti dan seluruh karyawan yang telah membantu peneliti.
7. Bagi semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang telah memberikan bantuan baik moril dan materiil, terima kasih atas segalanya, semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikannya.

Penulis terbuka terhadap kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

Jember, 20 November 2022

Penulis



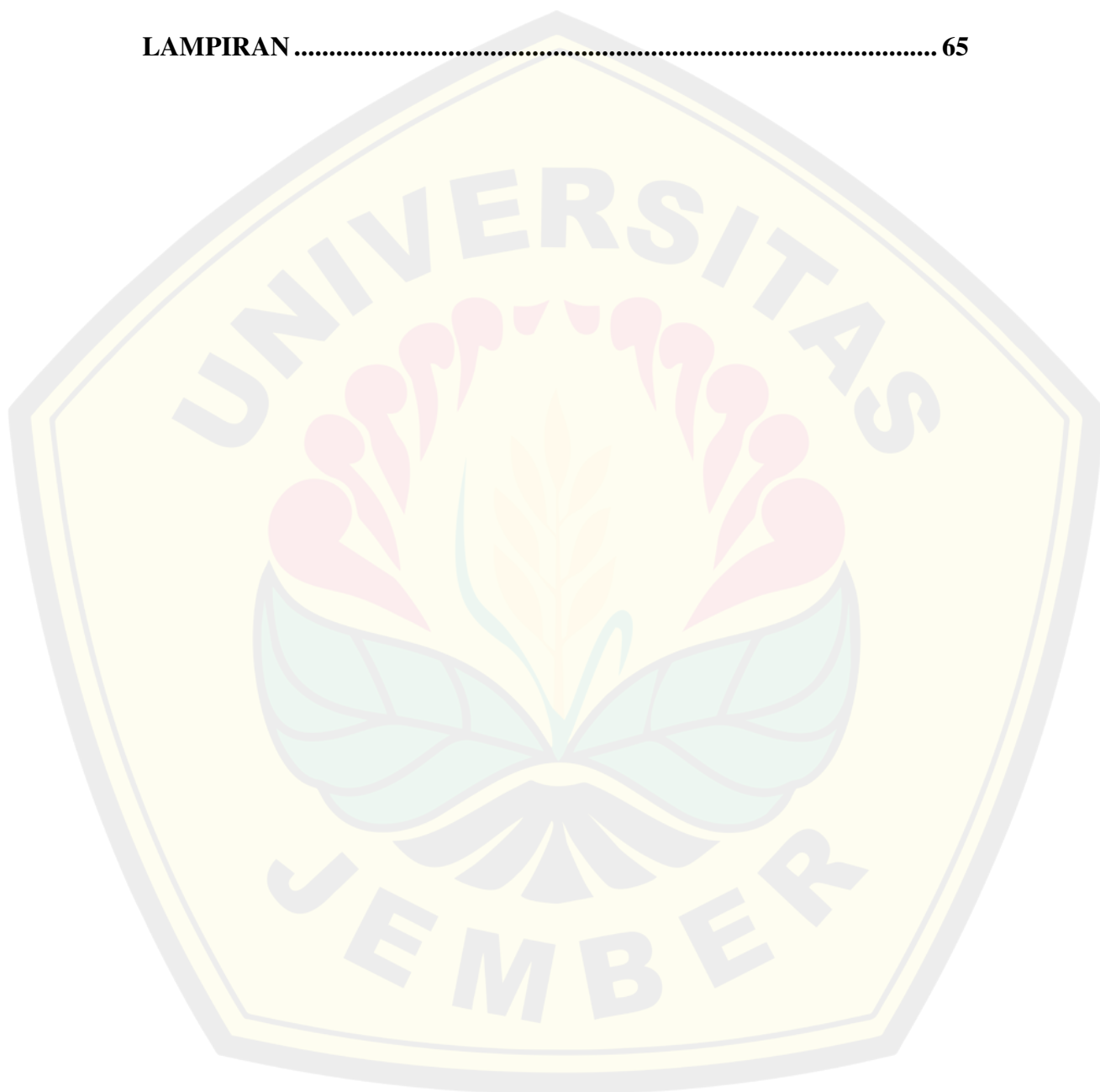
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	6
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Kinerja	11
2.2.1 Pengertian Kinerja	11
2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	12

2.2.3 Penilaian kinerja	13
2.2.4 Tujuan penilaian kinerja.....	14
2.3 Beban Kerja	15
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	15
2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Beban Kerja.....	16
2.3.3 Indikator Beban Kerja.....	17
2.4 Stres Kerja.....	17
2.4.1 Pengertian stres kerja.....	17
2.4.2 Faktor-Faktor Stres Kerja	19
2.4.3 Indikator Stres Kerja.....	20
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	21
2.6 Penelitian terdahulu.....	22
2.7 Kerangka konseptual	24
2.8 Hipotesis	24
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Pendekatan Penelitian.....	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.3.1 Populasi	25
3.3.2 Sampel.....	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	27
3.4.1 Jenis Data	27
3.4.2 Sumber Data	27
3.5 Metode Pengumpulan Data	28
3.6 Identifikasi Variabel	29
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.7.1 Beban Kerja	29
3.7.2 Stres Kerja	30
3.7.3 Kinerja.....	31

3.8 Skala Pengukuran Variabel.....	32
3.9 Uji Instrumen	33
3.9.1 Uji Validitas.....	33
3.9.2 Uji Reliabilitas	33
3.10 Teknik Analisis Data.....	35
3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
3.10.2 Uji Asumsi Klasik	35
3.10.3 Uji Hipotesis.....	36
3.10 Kerangka Proses Penelitian	39
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.1 Sejarah Singkat CV. Pilar Emas.....	41
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	41
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.1.4 Deskripsi Tugas.....	42
4.2 Hasil penelitian.....	43
4.2.1 Karakteristik Responden.....	43
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
4.2.3 Uji Instrumen	48
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	50
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.2.6 Uji Hipotesis	53
4.3 Pembahasan.....	55
4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN	65



DAFTAR TABEL

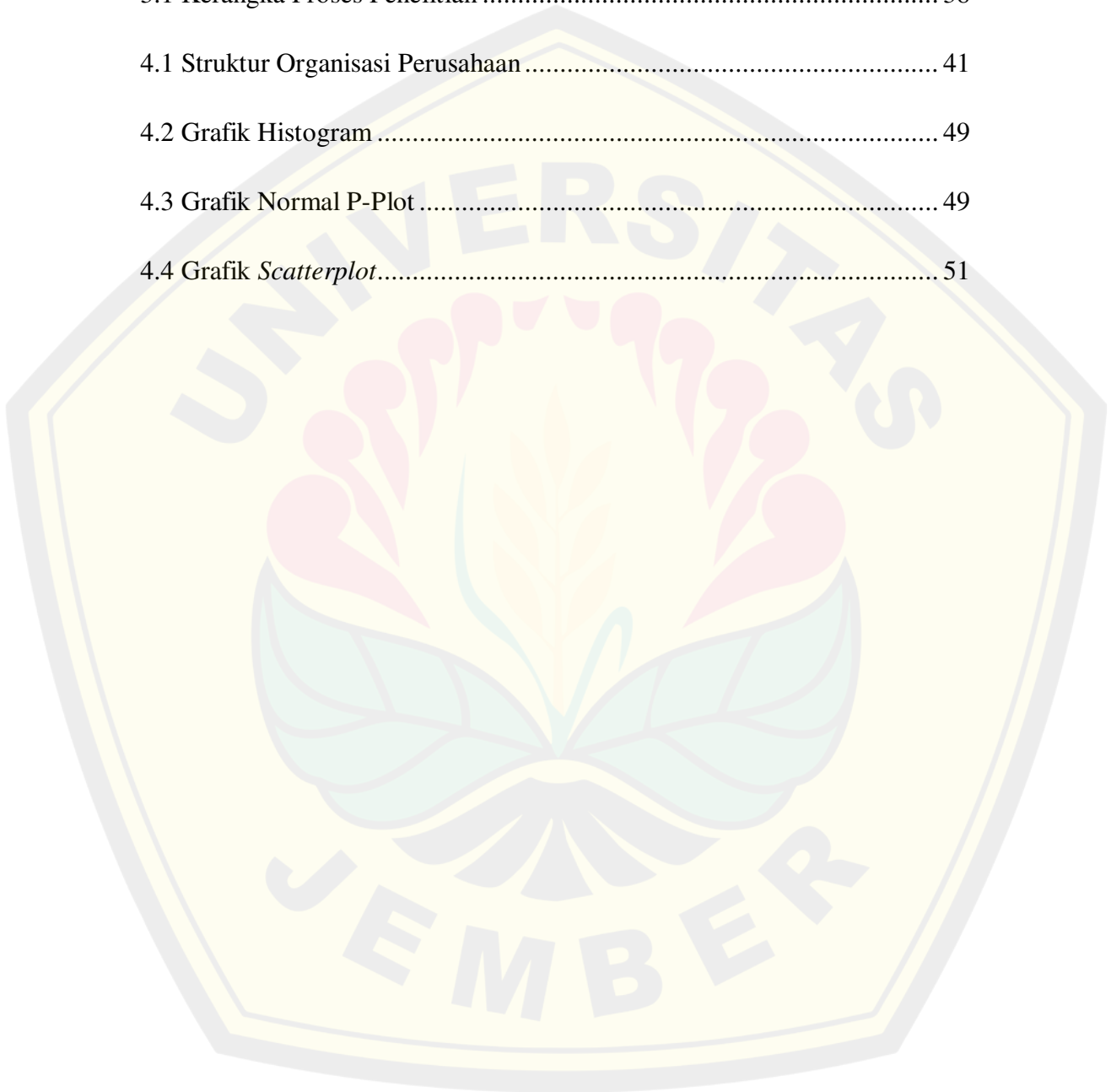
1.1 Total Produksi Bulanan	5
1.2 Jumlah Karyawan	6
2.1 Penelitian Terdahulu	22
3.1 Definisi Operasional Variabel Beban Kerja	30
3.2 Definisi Operasional Variabel Stres Kerja	30
3.3 Definisi Operasional Variabel Kinerja	31
3.4 Nilai Jawaban Pernyataan Kuisisioner	32
4.1 Usia Responden	42
4.2 Jenis Kelamin Responden.....	43
4.3 Status Pekerjaan Responden	43
4.4 Masa Kerja Responden.....	43
4.5 Frekuensi Jawaban Beban Kerja.....	44
4.6 Frekuensi Jawaban Stres Kerja	45
4.7 Frekuensi Jawaban Kinerja Karyawan.....	46
4.8 Hasil Uji Validitas.....	47
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	50
4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	51
4.12 Hasil Uji t.....	52
4.13 Hasil Uji f	53

4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi 53



DAFTAR GAMBAR

2.1 Perbedaan Distress Dan Eustress	19
2.2 Kerangka Konseptual	24
3.1 Kerangka Proses Penelitian	38
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	41
4.2 Grafik Histogram	49
4.3 Grafik Normal P-Plot	49
4.4 Grafik <i>Scatterplot</i>	51



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan. Kinerja karyawan sangat berdampak terhadap kelangsungan perusahaan. Begitu pentingnya sumber daya manusia untuk mendukung kesuksesan, maka permasalahan terkait dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Noermijati & Primasari (2015) Kinerja karyawan penting diperhatikan oleh perusahaan, jika karyawan berkinerja rendah, maka nantinya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan dipertahankan. Kinerja yang baik diukur dengan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Lalu, informasi yang didapat dari evaluasi tersebut akan dikomunikasikan ke karyawan yang bersangkutan. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan. Kinerja masih menjadi masalah yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen sumber daya manusia . Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhi sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu beban dan stress kerja.

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah beban kerja. Keunggulan kompetitif yang diinginkan perusahaan menuntut karyawannya untuk memaksimalkan kinerja. Target tinggi serta kemampuan berbeda yang dimiliki karyawan untuk menghadapi tuntutan perusahaan dapat menimbulkan beban bagi karyawannya.

Menurut Gibson dan Ivancevich (2012), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban Kerja merupakan hal yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja. Kasmir (2016) menyatakan beban kerja (*workload*) sebagai perbandingan keseluruhan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap keseluruhan waktu standar. Beban kerja menurut Menpan (2017) adalah sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu yang telah ditentukan.

Penelitian sebelumnya dari Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan” menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Sesuai dengan penelitian Rolos, dkk. (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja harus disesuaikan agar efisiensi dan efektifitas operasional perusahaan terjaga. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Selain beban kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja lainnya yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah stres kerja. Stres didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2015) sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginannya dan dimana luaran dipersepsikan sebagai suatu hal yang penting dan tidak pasti. Dijelaskan lebih lanjut, apabila tingkat stres terlalu tinggi, maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Sesuai dengan pernyataan Suprihhadi dalam Arfani dan Luterlan (2018) bahwa stres sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Akibatnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam keterampilan seseorang untuk menghadapi lingkungan, dan berakibat terganggunya pelaksanaan tugas-tugas, yang berarti mengganggu prestasi kerjanya juga.

Stres saat bekerja hampir terjadi pada setiap individu yang bekerja. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada baik dari luar maupun dalam diri seseorang. Karyawan sering dihadapkan oleh bermacam masalah dalam perusahaan sehingga memungkinkan karyawan tersebut terkena stres. Menurut Mangkunegara (2013) menghadapi kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, jam kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, dan konflik kerja dapat menimbulkan stres kerja. Biasanya stres semakin tinggi bila menghadapi masalah yang datangnya terus menerus. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik. Masalah stres kerja di dalam perusahaan menjadi sesuatu yang penting untuk diperhatikan sejak awal timbulnya tuntutan untuk maksimal dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan, artinya setiap karyawan mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan standar yang ada dan sesuai dengan yang

diharapkan oleh perusahaan. Namun demikian karyawan tidak selalu berhasil untuk melakukan pekerjaan tanpa menimbulkan masalah.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan daur ulang plastik yang berada di Desa Sumber Jeruk Kecamatan kalisat Kabupaten Jember yaitu CV. Pilar Emas. Kinerja karyawan perusahaan dibawah naungan manajemen CV. Pilar Emas ini selalu diperhatikan guna kelangsungan perusahaan yang perlu memenuhi kebutuhan pasar. Perusahaan daur ulang plastik ini telah beroperasi sejak 2014. Berdasarkan data yang diperoleh, tercatat seluruh tenaga kerja CV. Pilar Emas mencapai 62 orang. Karyawan CV. Pilar Emas diharuskan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), metaati peraturan dan mencapai target harian. Banyaknya karyawan yang bekerja di perusahaan ini tidak menutup kemungkinan bahwa masalah mengenai kinerja akan selalu ada.

Indikasi beban kerja dan stres kerja yang berlebih di CV. Pilar Emas yaitu, CV. Pilar Emas menetapkan waktu kerja bagi karyawannya pada hari senin-minggu dengan libur 2 hari dalam 1 bulan. Jam kerja ditetapkan dari jam 08.00-16.00 atau selama 8 jam, pada kenyataannya jam kerja tersebut melebihi batas yang telah ditentukan Pasal 81 angka 23 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 77 UU Ketenagakerjaan yang meliputi, jam kerja 7 jam/hari dan 40jam/minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja atau lembur. Menurut manajer sumber daya manusia CV. Pilar Emas setelah melakukan lembur, banyak karyawan yang absen kerja pada hari selanjutnya dikarenakan kelelahan.

Permasalahan lain yang terjadi dalam perusahaan CV. Pilar Emas ini adalah ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk dengan adanya target harian yang tinggi memaksa karyawan untuk bekerja lebih keras. Tuntutan ketelitian yang sangat tinggi terhadap karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan manager sumber daya manusia CV. Pilar Emas sebagai berikut:

“Karyawan di sini bekerja di bawah tekanan dan tuntutan pekerjaan seperti adanya target harian juga tuntutan ketelitian untuk memilah barang yang sesuai. Dibagian press juga butuh fisik yang kuat ya karna banyak mengangkat barang diatas 40kg. Kadang juga dibantu bagian pemilahan untuk pengangkatan barang itu”.

Permasalahan lainnya adalah tempat kerja yang kurang nyaman dengan adanya suara bising dari mesin press serta suhu panas tempat kerja yang berada diluar ruangan dan hanya dilindungi oleh atap berjenis seng. Hal ini diperkuat hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian pemilahan CV. Pilar Emas yaitu:

“disini kalau siang panas sekali karna atapnya itu dari seng terus juga disini sering miskomunikasi karna suara dari mesin pres sama mesin giling yang keras sekali”

Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan CV. Pilar Emas, masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah tekanan yang diberikan pada karyawan oleh atasan agar hasil kerja karyawan dapat memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, atasan cenderung memberikan teguran keras kepada karyawan bagian pemilahan yang melakukan kesalahan, serta pengawasan ketat yang berdampak pada ketidaknyamanan karyawan saat bekerja. Selanjutnya ketidakjelasan pemberian tugas yang diberikan atasan. Ketidakjelasan tugas atau posisi sering terjadi seperti contohnya karyawan bagian pemilahan plastik dipindahkan pada bagian pengepress-an. Hal tersebut terjadi karena ketidakseimbangan hasil kerja dari bagian pemilahan jenis plastik dengan bagian pengepress-an. Karyawan menjelaskan bahwa hal tersebut menimbulkan beban kerja baginya.

Tabel 1.1 Total Produksi Bulanan

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi Bulanan (Kg)	Total Produksi Bulanan (Kg)
Januari 2022	62	60.000	60.202
Februari 2022	62	60.000	60.113
Maret 2022	62	60.000	58.010
April 2022	62	60.000	56.289
Mei 2022	62	60.000	59.033

Sumber: CV. Pilar Emas Jember 2022

Tabel 1.1, menjelaskan bahwa pada bulan Januari sampai bulan April terjadi penurunan produksi sedangkan dibulan selanjutnya yaitu bulan Mei terdapat peningkatan jumlah produksi walaupun tidak memenuhi target produksi bulanan. Jumlah produksi dapat di pengaruhi oleh beberapa hal termasuk ketersediaan bahan baku, permasalahan pada fasilitas kerja dan juga dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Bagian Press	Karyawan Bagian Pemilahan	Karyawan bagian penggilingan
2018	60	4	46	10
2019	61	4	47	10
2020	62	4	48	10
2021	62	4	48	10
2022	62	4	48	10

Sumber: CV. Pilar Emas Jember 2022

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, kinerja karyawan masih menjadi hal yang perlu diteliti lebih dalam pada CV. Pilar Emas. Peneliti melakukan penelitian terkait kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti beban kerja dan stres kerja. Oleh sebab itu, judul penelitian yang ini adalah “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pilar Emas Jember”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diperoleh rumusan masalah sebagai berikut

- Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas?
- Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas?
- Bagaimana pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada latar belakang tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas
- b. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas
- c. Mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut:

- a. Peneliti
Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan, pengalaman, dan menerapkan disiplin ilmu yang telah diperoleh dari bangku perkuliahan terutama mengenai sumber daya manusia.
- b. Akademisi
Sebagai referensi serta sumber informasi bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang sama dan memberikan pengembangan ilmu di bidang sumber daya manusia.
- c. Perusahaan
Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat kepada CV. Pilar Emas terutama bagian sumber daya manusia sebagai sarana untuk mengevaluasi efektifitas sistem kerja yang telah diterapkan kepada karyawannya serta memperoleh gambaran kondisi sumber daya manusia yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlarander dan Snell (2010). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Marwansyah (2010) yaitu sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Selain itu, Mathis dan Jackson (2011) menjelaskan, sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut bangun (2012), manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas organisasi serta fungsi operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2013) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Selaras dengan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (2015) diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari pengertian dan penjelasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur

peranan, perencanaan, pengarahan, serta pengontrolan sumber daya yang dimiliki individu dalam sebuah organisasi secara maksimal untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012) komponen manajemen sumber daya manusia di bagi menjadi tiga, yaitu:

a. Pengusaha

Pengusaha merupakan orang yang menginvestasikan modalnya untuk menjalankan aktivitas usaha baik usaha jual-beli dan juga usaha produksi yang mempunyai tujuan untuk memperoleh pendapatan

b. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasanya baik itu dalam bentuk pikiran maupun tenaga terhadap perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan. Jasanya akan dibalas dengan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu sesuai dengan perjanjian. Karyawan dibagi menjadi dua jenis yaitu karyawan tetap dan tidak tetap.

c. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki wewenang dan mempergunakannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut. Sedangkan, kepemimpinan menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010) adalah proses mempengaruhi yang dilakukan seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah dibuat.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Wahyudi (2010) adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial:

1. Perencanaan (*Planning*)

Setiap perusahaan selalu mempunyai tujuan yang harus dicapai yaitu berbentuk visi dan misi. Mencapai visi dan misi perusahaan

diperlukan adanya rancangan program-program yang harus dilakukan. Tugas dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam hal ini adalah membuat perencanaan yang mencakup apa, siapa, kapan dan bagaimana program tersebut dilaksanakan. Fungsi dari perencanaan sangat membantu perusahaan dalam menentukan arah perusahaan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Tahap ini dilakukan saat tahap perencanaan telah selesai dilakukan. Proses pengorganisasian dilakukan dengan menyusun organisasi dan membaginya sesuai dengan fungsinya namun memiliki tujuan yang sama.

3. Pengarahan (*Directing*)

Setelah pembentukan organisasi, hal yang harus dilakukan adalah mengarahkan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki fungsi untuk mengarahkan secara tepat dan disampaikan dengan jelas agar anggota dapat menjalankan tindakan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian dilakukan setelah tahap-tahap sebelumnya telah dilaksanakan. Pengendalian adalah melakukan pengukuran dan perbandingan tindakan anggota dengan standar yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan. Hal tersebut dilakukan agar dapat meminimalisir dan mengatasi langsung hal yang tidak sesuai. Fungsi pengendalian bertugas mengevaluasi keseluruhan penyimpangan yang terjadi.

b. Fungsi Operasioanal

Fungsi operasional merupakan fungsi dasar dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Fungsi operasional dibagi menjadi 5, yaitu:

1. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan.

2. Pengembangan

Fungsi pengadaan adalah proses peningkatan keterampilan baik teknis maupun teoritis melalui pelatihan dan pendidikan.

3. Pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan balas jasa berbentuk uang atau barang. Kompensasi berprinsip pada keadilan dan kelayakan yang sesuai dengan prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

4. Pengintegrasian

Fungsi ini adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan sehingga tercipta kerja sama yang selaras dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk meningkatkan serta melindungi kondisi fisik, mental dan emosi karyawan agar hubungan yang tercipta antara karyawan dan perusahaan menjadi jangka panjang.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Prabu Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh Riniwati (2011), yaitu pengukuran dalam mengerjakan tugasnya dan dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan. Menurut Bangun (2012) kinerja

adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaannya. Moehariato (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh bermacam faktor untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin diraih dalam sebuah pekerjaan seseorang atau kelompok yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut bangun (2012) suatu pekerjaan terdapat standar yang dijadikan dasar penelitian pekerjaan tersebut. Adapun indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian adalah:

a. Jumlah/kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, sehingga dapat dilihat kuantitas dari segi kecepatan kerja yang dihasilkan masing-masing karyawan

b. Kualitas

Kualitas merupakan persyaratan atau standar tertentu untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan serta meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan harus dilakukan dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan atau sesuai dengan karakteristik pekerjaan tersebut.

d. Kehadiran

Kehadiran dalam hal ini merupakan absensi yang harus dipenuhi karyawan sesuai waktu yang telah ditentukan.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam melakukan tugas secara bersama-sama. Kemampuan bekerja sama sangat penting karena kinerja karyawan dapat diukur dari kerja sama antar karyawan.

Indikator yang digunakan penelitian ini hanya menggunakan 3 indikator yang tertera diatas dikarenakan menyesuaikan dengan keadaan dilokasi penelitian, berikut 3 indikator tersebut:

a. Jumlah/ kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, sehingga dapat dilihat kuantitas dari segi kecepatan kerja yang dihasilkan masing-masing karyawan

b. Kualitas, Kualitas merupakan persyaratan atau standar tertentu untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan serta meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan.

c. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dan berkomunikasi dengan karyawan lain dalam melakukan tugas secara bersama-sama. Kemampuan bekerja sama sangat penting karena kinerja karyawan dapat diukur dari kerja sama antar karyawan.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, pada dasarnya diperlukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja karyawan dapat diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah memiliki kriteria atau standar yang telah ditetapkan sebagai tolak ukur. Penilaian kinerja merupakan usaha membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diinginkan darinya Dessler (2000). Selaras dengan pendapat dessler, Mahmudi (2010) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah

ditetapkan. Penilaian atau pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, penilaian juga termasuk informasi dari efisiensi dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan perusahaan Moehariantanto (2012).

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji. Sebagian besar penilaian tidak konsisten dan hanya berorientasi jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk. Penilaian kinerja memiliki peranan yang penting, apabila kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk mengevaluasi kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan motivasi terhadap karyawan supaya dapat meraih tujuan perusahaan dengan mematuhi standar yang telah ditetapkan sebelumnya agar menghasilkan tindakan yang sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi. Menurut Mahmudi (2010), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi

Penilaian kinerja memiliki fungsi sebagai sesuatu yang menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai atau menyimpang dari tujuan utama.

b. Menyediakan sarana pembelajaran karyawan

Penilaian kinerja berfungsi untuk pembelajaran karyawan tentang tindakan yang harus mereka lakukan dan tidak lakukan. Penilaian kinerja memberikan dasar untuk perubahan perilaku, sikap, keterampilan dan pengetahuan kerja yang harus dimiliki karyawan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan organisasi.

c. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya

Dalam jangka panjang, penerapan penilaian kinerja bertujuan untuk

membentuk budaya berprestasi didalam organisasi dimana setiap individu yang terkait dengan organisasi tersebut dituntut untuk berprestasi.

- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman.

Organisasi dengan kinerja yang tinggi memiliki sistem penghargaan, dan hukuman yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

- e. Memberikan motivasi terhadap karyawan.

Adanya penilaian kinerja memberikan karyawan gambaran kinerjanya serta hal apa yang harus dirubah dari cara kerjanya. Hal ini mampu memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik bagi karyawan,

- f. Menciptakan akuntabilitas publik.

Penilaian kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial yang telah dicapai. Hal tersebut menjadi dasar penilaian akuntabilitas.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 tertulis bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Kasmir (2016) mengatakan (*workload*) beban kerja sebagai perbandingan antara keseluruhan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap keseluruhan waktu standar. Setiap pekerja sudah seharusnya 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 maksimal. Koesomowidjojo (2017)

Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah uraian tugas atau target hasil yang harus diselesaikan oleh pekerja pada batas waktu yang sudah ditetapkan.

2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Beban Kerja

Menurut Manuba dalam Tarwaka (2011), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

a. Faktor Eksternal

1. Tugas yang bersifat fisik. Seperti tempat kerja, tata ruang, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
2. Organisasi kerja. Seperti lamanya aktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tuas dan wewenang.
3. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor Internal

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

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) ada beberapa indikator pengukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang diterima karyawan, indikator ini juga akan digunakan untuk penelitian ini, diantaranya adalah:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Kemudian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya sesuai dengan *job desk* masing-masing jabatan.

b. Waktu yang Digunakan

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

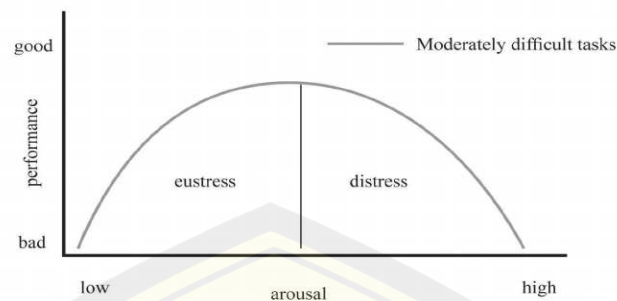
2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Bliese dan Jex dalam King (2012) Stres kerja merupakan suatu pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Greenberg dalam Setiyana, V. Y. (2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang dimana seseorang berlari dari masalah. stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada

pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Sunyoto dan Burhanudin (2015) stres adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan harapan orang tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Zainal (2015) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan psikis dan fisik yang memengaruhi kondisi, emosi dan proses berfikir seorang karyawan. Hamali (2016) mengatakan stres juga didefinisikan sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. . Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Ekawarna (2018) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Stres tidak selalu memberikan dampak negatif karena stres juga bisa berdampak positif kepada manusia. Ketika eustress (stres yang berdampak baik) dialami seseorang, maka terjadilah peningkatan kesehatan dan kinerja Greenberg (2006). Sebaliknya ketika seseorang mengalami distress (stres yang berdampak buruk), maka mengakibatkan semakin buruknya kinerja, kesehatan dan timbulnya gangguan dengan orang lain. Stres dapat diibaratkan dua sisi mata uang koin, yaitu ada sisi baik dan ada sisi buruk. Menurut Gadzella, Baloglu, Masten dan Wang (2012) Stres yang berdampak positif diistilahkan dengan eustress, dan stres yang berdampak negatif diistilahkan dengan distress. Kupriyanov dan Zhdanov (2014) menyimpulkan bahwa hasil reaksi tubuh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi stres merupakan eustress.

Gambar 2.1 Perbedaan *eustress* dan *distress*

Sumber: Kurva Yerkes-Dodson (Greenberg, 2008, hlm. 69)

Gambar menunjukkan bagaimana adanya perbedaan antara *eustress* dan *distress*. Diinterpretasikan bahwa stres yang bisa berdampak positif (*eustress*) terhadap kesehatan dan kinerja adalah pada saat fase stres itu tidak melebihi tingkat maksimal, dalam hal ini tingkat maksimal adalah batas kemampuan seseorang dalam menerima stres. Sedangkan stres yang berlebihan atau melebihi fase tingkat maksimal bisa memberikan dampak negatif (*distress*) terhadap kinerja dan kesehatan. Berdasarkan penjelasan dapat disimpulkan bahwa penting bagi seseorang untuk memahami dan mengelola stres kerja, karena timbulnya stres yang berdampak positif ataupun hingga berdampak negatif ditentukan oleh kemampuan seseorang itu sendiri baik secara fisik dan psikologis dalam menghadapi faktor-faktor yang memengaruhi terciptanya stres kerja.

Berdasarkan definisi para ahli maka dirumuskan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamik individu yang dihadapkan dengan peluang, kendala atau tuntutan sehingga menciptakan ketidakseimbangan psikis atau fisik individu itu sendiri.

2.4.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Handoko (2014) faktor-faktor stres kerja antara lain:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang buruk
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- g. Ketidakjelasan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan Berbagai bentuk perubahan

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendapat Sunyoto dan Burhanuddin (2015) tentang dampak atau akibat dari stress kerja. Dampak atau akibat dari stres kerja dikategorikan menjadi tiga gejala, yaitu:

a. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah dan menimbulkan sakit kepala hingga menyebabkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lainnya, yaitu kecemasan, gampang marah, suka menunda-nunda, ketegangan dan kebosanan.

c. Gejala Perilaku

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

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya dari Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan” menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Sesuai dengan penelitian Rolos, dkk. (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Chiou (2011), menyatakan bahwa stres kerja bersifat mengganggu kinerja, dan semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat gangguan pada kinerja karyawan. Selain itu, Shahu dan Gole (2008), juga menyatakan bahwa stres merupakan kondisi mental dan fisik yang berpengaruh terhadap produktifitas kerja, efektivitas, kesehatan karyawan, dan kualitas kerja. Apabila seorang karyawan merasa stres dalam bekerja dan tidak didukung dengan kesehatan fisik yang baik, tentunya akan mengakibatkan kerja menjadi tidak fokus oleh gangguan-gangguan tersebut, hal ini berdampak akan menurunnya kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Adriansyah (2017) di PT Mega Auto Central menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja bersama-sama memberikan pengaruh kinerja PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Beban kerja memberikan pengaruh negatif yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mega Auto Central yang artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja akan semakin meningkat.

2.6 Penelitian Terdahulu

Selain membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, dilakukan juga pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan para peneliti. Pengkajian atas hasil-hasil penelitian terdahulu akan sangat membantu peneliti-peneliti lainnya dalam menelaah masalah yang akan dibahas dengan berbagai pendekatan spesifik. Selain itu dengan mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu akan memberikan pemahaman komprehensif mengenai posisi peneliti. Oleh karena itu pada bagian berikut ini akan diketengahkan beberapa hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama (a)	Judul (b)	Hasil Penelitian (c)
Niken Widyastuti(2015)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Skpd Kabupaten Sintang Kalimantan Barat	variabel stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa ketika seseorang memiliki beban kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun ketika pegawai memiliki stres kerja yang tidak terlalu tinggi atau cukup maka dapat mendorong pegawai SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya

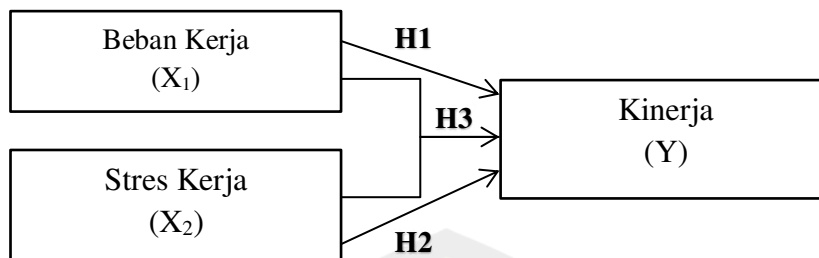
		dalam bekerja.
Riny Chandra (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa	beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Cabang di Langsa.
Sulastri, Onsardi (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan	Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu

Sumber: Niken Widyastuti(2015), Riny Chandra (2017), Sulastri, Onsardi (2020)

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah indikator yang digunakan untuk penelitian contohnya pada penelitian niken widyastuti, indikator yang digunakan merujuk pada pendapat gibsons (2006) sedangkan penelitian ini mengacu pada pendapat sunyoto dan burhanuddin (2015). Perbedaan mendasar pada penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada responden, lokasi penelitian dan waktu penelitian.

2.7 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2019) menyimpulkan, bahwa kerangka konseptual adalah model berfikir tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor masalah penting yang telah diidentifikasi. Penelitian ini menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yang berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2019). Sedangkan menurut Dantes (2012), hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang mungkin benar dan mungkin salah. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas
- H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas
- H3 : Stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, permasalahan serta tujuan yang telah dipaparkan maka penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Crasswell (2012) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan menggunakan angka, yang datanya berwujud bilangan skor, peringkat atau frekuensi, yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain. Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal yang sifatnya sebab-akibat antara variabel-variabel penelitian, dimana pendekatan kuantitatif ini menggunakan angka-angka dalam pengumpulan datanya yang dilakukan secara langsung kepada responden melalui penyebaran kuesioner yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui analisis statistik dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 25 sebagai alat analisis.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Pilar Emas yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol, Sumber Jeruk, Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember. Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yaitu Oktober-Desember 2022, akan tetapi tidak menutup kemungkinan pelaksanaan penelitian akan lebih dari waktu yang telah ditentukan dikarenakan situasi dan kondisi saat berada di lapangan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Pilar Emas berjumlah 62 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2019). Penarikan sampel ini dilakukan karena adanya keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi dan harus *representatif*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode rumus slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan

Besaran sampel tergantung dari besaran tingkat toleransi kesalahan yang digunakan. Semakin besar tingkat kesalahan maka semakin kecil jumlah sampel yang digunakan sehingga akan semakin besar peluang kesalahan generalisasi, namun sebaliknya semakin kecil tingkat kesalahan maka jumlah sampel akan semakin besar sehingga peluang kesalahan generalisasi semakin kecil. Pada penelitian ini, ditetapkan taraf kesalahan 0,05 atau 5% sebagai batas persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel dalam populasi penelitian, maka besarnya sampel penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{62}{1 + (62(0,05)^2)} = 53$$

Berdasarkan rumus yang telah dipaparkan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang.

Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan *probability sampling*. *Probability sampling* menurut Sugiyono (2019) adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2019) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* karena diasumsikan seluruh sampel penelitian memiliki beban kerja dan stres kerja yang sama rata dilihat dari target yang diberikan perusahaan.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Membuat gulungan kertas sebanyak populasi yaitu 62 gulungan kertas yang berisi nama karyawan.
2. Mengambil secara acak nomor gulungan kertas sebanyak sampel yang diperlukan yaitu 53 sampel.
3. Menjadikan sampel berdasarkan kertas undian yang diambil.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang data berbentuk angka. Data tersebut dapat berupa angka atau skor yang biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan dengan pemberian bobot. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data dari kuisisioner yang telah disebar.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

a. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2019) merupakan data asli yang diperoleh secara langsung tanpa adanya perantara. Dalam penelitian ini

data primer yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban kuisisioner yang disebar pada karyawan CV. Pilar Emas

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari pihak lain artinya tidak diperoleh langsung Sugiyono (2019). Data sekunder pada penelitian ini diambil secara tidak langsung dari sumber yang bukan diusahakan sendiri. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dan digali dari jurnal penelitian, internet dan sumber buku.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Metode observasi dapat diartikan sebagai pengamatan terhadap objek penelitian. Observasi pada penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai gambaran awal perusahaan serta untuk mengamati gejala-gejala permasalahan yang terjadi dilapangan pada saat melakukan penelitian pendahuluan, hal ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder mengenai karyawan yang juga berkaitan dengan penentuan populasi dan sampel.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan kumpulan pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Daftar pertanyaan dalam kuisisioner penelitian ini dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda. Kuisisioner ini dibagikan kepada karyawan CV. Pilar Emas yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian ini.

c. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data melalui literatur seperti buku, jurnal, artikel dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diuraikan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain atau sifatnya berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

1. Variabel (X_1) adalah Beban Kerja
2. Variabel (X_2) adalah Stres Kerja

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variabel bebas. Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk mengetahui pengaruh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Kinerja (Y)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan indikator-indikator dalam variabel yang digunakan untuk melakukan pengujian dalam penelitian ini, maka masing-masing indikator akan dijelaskan sebagai berikut:

3.7.1 Beban Kerja (X_1)

Beban kerja adalah perbandingan antara keseluruhan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas (mengacu kepada pendapat Kasmir tahun 2016). Indikator beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Koesomowidjojo (2017) sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan yaitu bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaannya dan bekerja setiap harinya sesuai dengan *job desk* jabatan.
2. Waktu yang digunakan yaitu waktu kerja yang diberlakukan oleh perusahaan kepada karyawan termasuk waktu istirahat dan waktu pemberian pekerjaan.
3. Target yang harus dicapai yaitu besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Target kerja yang tinggi dengan waktu kerja yang terbatas dapat menimbulkan beban kerja karyawan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Beban Kerja

Variabel (a)	Indikator (b)	Item (c)
Beban Kerja	1. Kondisi Pekerjaan	a. Kesanggupan memahami pekerjaan b. Pemberian pekerjaan sesuai <i>job desk</i>
	2. Waktu yang Digunakan	a. Waktu istirahat yang diberikan b. Waktu pemberian pekerjaan
	3. Target yang Harus Dicapai	a. Target yang diberikan b. Pekerjaan yang harus diselesaikan

Sumber: Penelitian diolah 2022

3.7.2 Stres Kerja (X_2)

Zainal (2015) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan psikis dan fisik yang memengaruhi kondisi, emosi dan proses berfikir seorang karyawan. Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat Sunyoto dan Burhanuddin (2015) yaitu:

1. Gejala Fisiologis yaitu gejala yang dirasakan tubuh saat merasa stres seperti mudah lelah dan sakit kepala.
2. Gejala Psikologis terjadi saat karyawan stres dan dapat menimbulkan kecemasan, mudah marah dan menunda-nunda pekerjaan diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang tidak mampu diatasi.

3. Gejala Perilaku yaitu gejala yang yang terjadi pada karyawan akibat dari stres seperti perubahan hasil kerja (produktivitas) yang cenderung menurun.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Stres Kerja

Variabel (a)	Indikator (b)	Item (c)
Stres Kerja	1. Gejala Fisiologis	a. Gangguan Kesehatan berupa mudah lelah b. Gangguan kesehatan berupa sakit kepala
	2. Gejala Psikologis	a. Kecemasan saat bekerja b. Emosi saat bekerja c. Menunda-nunda pekerjaan
	3. Gejala Perilaku	a. Perubahan produktivitas kerja

Sumber: Penelitian diolah 2022

3.7.3 Kinerja Karyawan(Y)

Moehariato (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh bermacam faktor untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat Bangun (2012) yaitu:

1. Jumlah/kuantitas yaitu jumlah hasil kerja yang telah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan serta ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kualitas yaitu standar atau persyaratan tertentu dari sebuah hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Standar tersebut adalah ketepatan jenis plastik yang dipilah untuk bagian pemilahan dan jumlah gilingan plastik yang sesuai dengan jumlah target harian. Sedikitnya kesalahan yang terjadi pada setiap pekerjaan yang dilakukan Juga menjadi tolak ukur untuk kualitas.

3. Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya termasuk juga komunikasi yang baik antara sesama karyawan.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Kinerja

Variabel (a)	Indikator (b)	Item (c)
Kinerja	1. Jumlah/ kuantitas	a. Jumlah hasil kerja yang sesuai dengan standar target perusahaan.
		b. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
	2. Kualitas	a. Standar tertentu untuk memperoleh hasil yang sesuai
		b. Meminimalisir kesalahan disetiap pekerjaan
	3. Kemampuan bekerja sama	a. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja
		b. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja

Sumber : Penelitian diolah 2022

3.8 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel X_1 (Beban Kerja), variabel X_2 (Stres Kerja) dan variabel Y (Kinerja) diperoleh dari penyebaran kuisioner. Penelitian ini menggunakan ukuran ordinal yaitu ukuran angka-angka yang mengandung pengertian tingkatan setiap variabel diukur menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi item-item indikator variabel. Nantinya, indikator variabel tersebut dijadikan pernyataan dalam item-item instrument. Jawaban item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari positif sampai dengan negatif. Rentang skala yang digunakan untuk mengukur derajat sangat tidak setuju atau sangat setuju untuk setiap indikator variabel. Dalam penelitian

ini adalah 1 (satu) sampai 5 (lima) yaitu dengan tingkat pembobotan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Nilai Jawaban Pernyataan Kuisisioner

	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji validitas ialah nilai derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek dengan apa yang disampaikan peneliti. Menurut Sunyoto (2011) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas berguna untuk mengetahui validitas data yang didapatkan dari penyebaran kuisisioner yang telah dilakukan. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan *taraf signifikan 5%*. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka hasilnya valid. Semua uji validitas yang ada pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program For Society Sciencei (SPSS)*.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawabanjawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas

dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar $>0,60$. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menyebar kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya di analisis korelasi pada butir pernyataan yang sama dengan bantuan alat statistik SPSS (*Statistical Program For Society Sciencei*) dengan melihat nilai *cronbach Alpha* (α).

Apabila terdapat variabel yang diuji tidak valid dan/atau reliabel maka langkah yang dilakukan adalah:

- a. Melakukan perbaikan pernyataan data kuesioner yang tidak valid kemudian mendistribusikan ulang kepada responden untuk dijawab. Jika indikator diulang, pernyataan harus disusun lebih baik dari sebelumnya, sekaligus bahwa peneliti harus memastikan bahwa responden menjawab dengan serius (perbaikan ini meliputi makna ganda dalam kuisisioner, karakter responden, makna nilai tengah, dll).
- b. Melakukan drop terhadap butir item yang tidak valid/reliabel. Drop disini maksudnya adalah membuang (*delete*) item butir yang tidak valid/reliabel setelah dilakukan pengujian.
- c. Melakukan prediksi kuisisioner valid. Maksudnya adalah mengubah nilai-nilai kuisisioner yang dianggap mengganggu dan membuat membuat nilai kuisisioner tersebut tidak valid. Hal ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan dan juga sebagai prediksi, jika prediksi yang dilakukan membuat nilai valid/reliabel, maka lakukan perbaikan kuisisioner dan membagikan ulang terhadap responden namun dengan memberikan penekanan. (jangan pernah mengubah nilai kuisisioner sendiri/manipulasi).
- d. Gunakan kuisisioner uji coba kepada siapapun responden dengan jumlah lebih sedikit (minimal 30 orang) sehingga ketika terjadi permasalahan tidak valid/reliabel, untuk mengatasinya dapat lebih mudah karena responden uji coba hanya sedikit (pencegahan dini).

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel *dependent*, apabila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor *predictor* dinaik turunkan nilainya. Analisis regresi ganda akan dilakukan apabila jumlah variabel *independent* berjumlah minimal dua menurut Sugiyono (2019). Rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= kinerja
a	= konstanta
X ₁	= beban kerja
X ₂	= stres kerja
b	= koefisien regresi
e	= kesalahan prediksi

3.10.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Menurut Sugiyono (2019), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya data distribusi. Pada grafik *probability plot* dengan asumsi sebagai berikut:

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Sugiyono (2019) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. Tolerance mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah $Tolerance > 0,1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas dilihat dari nilai *Variance Influence Factor* (VIF) dan *Tolerance* dengan kriteria:

- a. Jika nilai $VIF < 10$ dan Toleransi $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.
- b. Jika nilai $VIF > 10$ dan Toleransi $< 0,1$ maka terdapat multikolinieritas. Perbaikan dapat dilakukan dengan cara menghilangkan salah satu atau lebih variabel bebas yang mempunyai koefisien korelasi tinggi atau yang menyebabkan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2019), Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3.10.3 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji parsial)

Uji hipotesis berguna untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuktikan hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh dan

signifikansi antara variabel bebas secara individual dalam menerangkan secara variabel terikat yaitu pengaruh beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai signifikan atau probabilitas dibandingkan nilai dengan nilai atau nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel Ghozali (2013) yaitu sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ signifikansi $> 5\%$, maka H_0 diterima Artinya, secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ signifikansi $< 5\%$, maka H_0 ditolak Artinya, secara parsial terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini berguna untuk mengetahui tingginya tingkat kelayakan pada variabel-variabel yang diteliti agar dapat menjelaskan fenomena yang dianalisis dengan menggunakan uji F. Penelitian dilakukan dengan melihat pada Anova yang membandingkan *Mean Square* dari *regression* dan *Mean square* dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F hitung. Sujarweni (2016) mengemukakan dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.

c. Koefisien Determinasi (r^2)

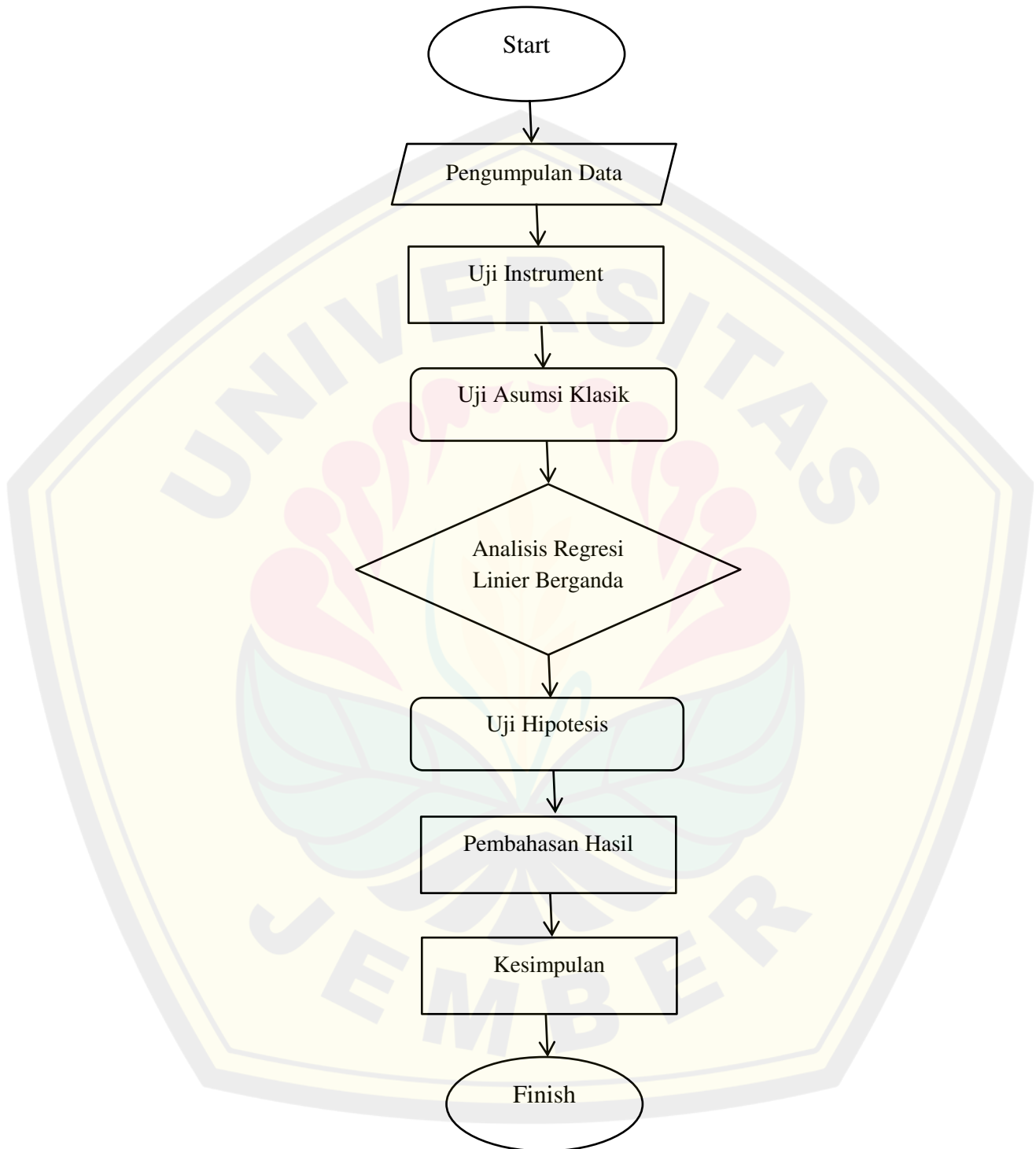
Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pengujian ini pada intinya

mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Ghozali (2013). Dasar pengambilan keputusannya yaitu semakin kecil nilai R^2 maka pengaruhnya semakin lemah, dan sebaliknya jika nilai R^2 semakin mendekati 1 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat.



3.10 Kerangka Proses Penelitian

Gambar 3.1 Kerangka Proses Penelitian



Sumber: Penelitian diolah 2022

Keterangan Kerangka Proses Penelitian:

1. Start, yaitu tahap awal mengenai persiapan sebelum melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
2. Pengumpulan data, yaitu tahap dalam mencari dan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian.
3. Uji instrumen, yaitu alat yang digunakan untuk mengetahui bahwa kusioner yang dibagikan pada saat penelitian telah valid dan reliable, jika tidak valid dan reliable perlu dilakukan perbaikan.
4. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.
5. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Digunakan untuk menegetahui seberapa besar pengaruh antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja.
6. Uji hipotesis, yaitu tahap atau prosedur yang dilakukan untuk melihat pengaruh disteiap variabel yang diukur. Pengujian ini dilakukan dengan uji t, uji f, dan uji R². Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh disetiap variabel yang diukur.
7. Kesimpulan, tahap menyimpulkan dari hasil penelitian menegnai penelitian yang dilakukan.
8. Finish, artinya penelitian yang dilakukan sudah berakhir.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat CV. Pilar Emas

CV. Pilar Emas merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan limbah plastik. CV. Pilar Emas merupakan perusahaan yang berorientasi untuk mewujudkan sampah plastik agar mempunyai nilai ekonomi dan dapat dimanfaatkan melalui proses pendaurulangan. Didirikan pada tahun 2014 oleh bapak Wahyudi sebagai anak perusahaan dari CV. Tambora Jaya Makmur Sumbawa Besar, NTB dan telah mendapat perijinan resmi dari Kementerian Lingkungan Hidup. Saat ini, CV. Pilar Emas berada dibawah kepemilikan bapak Agung Philardy. Perusahaan ini berada di Jl. Imam Bonjol, Sumber Jeruk, Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember. Pada awal mula pendiriannya, CV. Pilar Emas hanya memiliki jumlah karyawan sebanyak 20 orang yang sekarang berkembang menjadi 62 orang. CV. Pilar Emas mengolah berbagai jenis plastik untuk dijadikan bahan baku biji plastik. Limbah plastik didapat dari perusahaan utama yaitu CV. Tambora Jaya Makmur yang berada di Provinsi NTB serta didapat dari pemulung di lingkungan Kecamatan Kalisat. CV. Pilar Emas berkontribusi terhadap kelestarian lingkungan hidup dengan melakukan aktivitas daur ulang plastik yang merupakan salah satu solusi utama dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan no.1 pilihan masyarakat dalam kegiatan pengolahan limbah plastik.

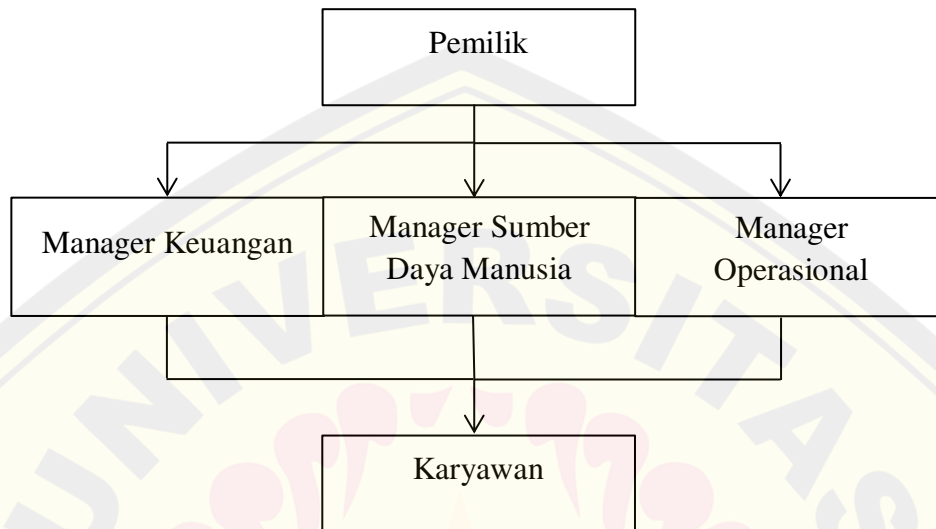
b. Misi

Mengolah limbah plastik dengan teknologi terkini dan ramah lingkungan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

CV. Pilar Emas memiliki struktur organisasi yang berisi pemilik serta manager-manager pembantu sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: CV. Pilar Emas 2022

4.1.4 Deskripsi Tugas

Berikut merupakan tugas dari struktur organisasi CV. Pilar Emas

1. Pemilik
 - a. Memimpin perusahaan
 - b. Melakukan pemeriksaan secara rutin dan berkala terhadap pelaksanaan pekerjaan pada setiap bagian berdasarkan pedoman perusahaan
 - c. Mengarahkan kinerja keuangan, pengelolaan sumber daya manusia serta operasional perusahaan.
 - d. Melakukan perencanaan serta perbaikan proses bisnis
2. Manager Keuangan
 - a. Melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan keuangan secara berkala (pengeluaran dan pendapatan)
 - b. Menyiapkan gaji dan insentif yang akan dibayarkan kepada karyawan
 - c. Membuat laporan keuangan
3. Manager Sumber Daya Manusia

- a. Menentukan jumlah gaji karyawan
 - b. Melakukan perekrutan dan seleksi karyawan baru
 - c. Melakukan pengembangan dan evaluasi kinerja
4. Manager Operasional
 - a. Melakukan komunikasi dan koordinasi dengan perusahaan induk untuk suplai bahan baku.
 - b. Memastikan seluruh kegiatan operasional berjalan sesuai Standar Operasional Perusahaan (SOP)
 - c. Membuat laporan mengenai kegiatan operasional
 5. Karyawan
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai bagian

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Data responden yang diambil untuk penelitian ini adalah usia responden, jenis kelamin responden, status pekerjaan dan masa kerja responden. Data yang didapat dari 53 responden yang merupakan karyawan CV. Pilar Emas yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-25 tahun	23	43,4%
26-35 tahun	28	52,8%
36-45 tahun	2	3,8%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 53 responden penelitian ini mayoritas adalah responden berusia 26-35 tahun dengan presentase 52,8%. Usia 18-25 tahun memiliki presentase 43,4% dengan jumlah responden 23 orang sedangkan pada usia 36-45 tahun terdapat 2 responden dan memiliki presentase 3,8% dari keseluruhan responden. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas usia responden yang merupakan karyawan pada CV. Pilar Emas berada diusia produktif.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki - laki	41	77,4%
Perempuan	12	22,6%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 53 responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 77,4% berjumlah 41 orang sedangkan sisanya sebanyak 12 orang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 22,6%. Data tersebut menunjukkan bahwa pekerja di CV. Pilar emas mayoritas adalah laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 4.3 Status Pekerjaan Responden

Status Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase
Tetap	53	100%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2023)

Tabel 4.3 merupakan data status pekerjaan responden yang menunjukkan bahwa seluruh responden yang berjumlah 53 orang merupakan karyawan tetap di perusahaan CV. Pilar Emas.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja	Jumlah responden	Persentase
>2 tahun	3	5,7%
2-5 tahun	36	67,9%
6-8 tahun	14	26,4%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2023)

Tabel 4.4 merupakan data masa kerja 53 responden dalam penelitian ini. Masa kerja 2-5 tahun memiliki presentase tertinggi yaitu 67,9% dengan jumlah responden 36 orang. selanjutnya masa kerja 6-8 tahun terdapat 14 responden dengan presentase 26,4% dari keseluruhan jumlah responden, dan sisanya merupakan responden yang bekerja kurang dari 2 tahun.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuesioner penelitian ini, yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Skor yang diberikan responden pada masing-masing pernyataan yang ada di dalam kuesioner mencerminkan bagaimana persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Data distribusi frekuensi responden ini nantinya dapat memberikan informasi seberapa besar nilai suatu variabel jika dibandingkan nilai variabel lain, serta bagaimana pola hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

a. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Variabel beban kerja pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang terbagi menjadi 6 pernyataan. Hasil dari jawaban beban kerja karyawan CV.

Pilar Emas dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Beban Kerja

No. Pert	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah	
	SS		S		R		TS		STS			
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	%
X1.1	8	15,1	28	52,8	16	30,2	1	1,9	-	-	53	100
X1.2	6	11,3	34	64,2	12	22,6	1	1,9	-	-	53	100
X1.3	4	7,5	42	79,2	6	11,3	1	1,9	-	-	53	100
X1.4	11	20,8	37	69,8	5	9,4	-	-	-	-	53	100
X1.5	11	20,8	37	69,8	4	7,5	-	-	-	-	53	100
X1.6	14	26,4	31	58,5	8	15,1	-	-	-	-	53	100

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa penilaian responden terhadap masing masing indikator pada variabel beban kerja yaitu indikator kondisi pekerjaan pada item 1 yaitu kesanggupan karyawan dalam memahami pekerjaan, dengan persentase 52,8% sebanyak 28 responden menjawab setuju artinya sebagian karyawan sanggup dalam memahami kondisi pekerjaan yang diterimanya. Item 2 yaitu pemberian pekerjaan sesuai *job desk*, dapat ketahui persentasenya sebesar 64,2% dengan jumlah responden sebanyak 34 orang menjawab setuju artinya beberapa karyawan merasa setuju dengan pemberian pekerjaan yang tidak sesuai *jobdesk* karyawan. Indikator 2 yaitu waktu yang digunakan pada item pertanyaan

3 sebanyak 42 orang dengan persentase terbesar 79,2% menjawab setuju bahwa jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan terbatas dan item pertanyaan 4 yaitu waktu pemberian pekerjaan sebanyak 37 responden menjawab setuju dengan persentase 69,8%. Indikator 3 yaitu target yang harus dicapai karyawan pada item 5 jawaban responden menyatakan bahwa sebanyak 37 orang dengan persentase 69,8% menjawab sangat setuju terkait target kerja yang harus dicapai terlalu tinggi dan pada item pertanyaan 6 yaitu pekerjaan yang diberikan sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang pendek dengan persentase sebesar 58,5% dan jumlah responden sebanyak 31 orang menjawab sangat setuju

b. Deskripsi Variabel Stress Kerja (X_2)

Variabel stress kerja pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang terbagi menjadi 6 pernyataan. Hasil dari jawaban stress kerja karyawan CV. Pilar Emas Kabupaten Jember dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Stres Kerja

No. Pert	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah	
	SS		S		R		TS		STS			
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	F	%
X2.1	2	3,8	30	56,6	20	37,7	-	-	-	-	53	100
X2.2	3	5,7	33	62,3	17	32,1	-	-	-	-	53	100
X2.3	3	5,7	35	66,0	15	28,3	-	-	-	-	53	100
X2.4	3	5,7	32	60,4	16	30,2	2	3,8	-	-	53	100
X2.5	2	3,8	28	52,8	23	43,4	-	-	-	-	53	100
X2.6	2	3,8	31	58,5	19	35,8	1	1,9	-	-	53	100

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap masing-masing indikator variabel stres kerja yaitu pada indikator gejala fisiologis pada item 1 yaitu sebanyak 30 responden menjawab setuju dengan persentase 56,6% artinya gejala fisiologis berupa mudah lelah saat bekerja dialami sebagian besar karyawan dan item 2 yaitu dengan persentase 62,3% dengan sejumlah 33 responden menjawab setuju bahwa mereka mudah mengalami sakit kepala saat bekerja. Indikator kedua yaitu gejala psikologis pada item pertanyaan 3 terdapat 35 responden menjawab setuju dengan persentase 66,0% bahwa karyawan merasakan gejala psikologis stres berupa kecemasan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan, dan jawaban responden pada item 4 yaitu

mudah marah saat bekerja sebesar 32 responden menjawab setuju dengan persentasenya 60,4% menunjukkan bahwa stres individu karyawan dapat dirasakan dengan perasaan mudah marah saat bekerja. Indikator 3 yaitu gejala perilaku pada item 5 yaitu menunda-nunda pekerjaan sebanyak 28 responden dan persentase sebesar 52,8% menjawab setuju dan item 6 dengan persentase sebesar 58,5% dengan jumlah 31 responden menjawab setuju terkait karyawan merasa lambat dalam mengerjakan pekerjaannya.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang terbagi menjadi 6 pernyataan. Hasil dari jawaban kinerja karyawan CV. Pilar Emas Kabupaten Jember dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Kinerja Karyawan

No. Pert	Frekuensi Jawaban Responden										Jumlah	
	SS		S		R		TS		STS			
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	F	%
Y.1	-	-	1	1,9	5	9,4	33	62,3	14	26,4	53	100
Y.2	-	-	-	-	9	17,0	31	58,5	13	24,5	53	100
Y.3	-	-	-	-	10	18,9	28	52,8	15	28,3	53	100
Y.4	-	-	-	-	3	5,7	28	52,8	22	41,5	53	100
Y.5	-	-	-	-	4	7,5	30	56,6	19	35,8	53	100
Y.6	-	-	4	7,5	15	28,3	21	39,6	13	24,5	53	100

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap masing-masing indikator variabel kinerja karyawan yaitu pada indikator kuantitas pada item 1 yaitu jumlah hasil kerja sesuai dengan standar target perusahaan sebesar 33 orang menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 62,3% artinya sebagian besar karyawan tidak mampu menyelesaikan target pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan dan item 2 yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 58,5% dengan jumlah 31 responden menjawab tidak setuju artinya karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Indikator kualitas pada item 3 yaitu kualitas pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan terdapat 28 responden menjawab tidak setuju dengan presentase 52,8% yang dapat diartikan bahwa sebagian karyawan tidak menghasilkan

pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dan item 4 yaitu meminimalisir kesalahan disetiap pekerjaan sebesar 52,8% dan 28 responden menjawab tidak setuju artinya karyawan belum mampu untuk meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator kemampuan bekerja sama pada item 5 yaitu mampu bekerja sama dengan rekan kerja diperoleh jawaban responden sebesar 56,6% dengan 30 responden menjawab tidak setuju dan item 6 pada pernyataan komunikasi yang baik dengan rekan kerja sebesar 39,6% dengan 21 responden menjawab tidak setuju.

4.2.3 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid dapat dilihat dari nilai signifikasinya atau nilai banding antara r tabel dan r hitung. Apabila signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid, sedangkan jika nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 atau r hitung $<$ r tabel, maka data tersebut tidak valid. Hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 25* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,266	0,651	VALID
	X1.2	0,266	0,668	VALID
	X1.3	0,266	0,655	VALID
	X1.4	0,266	0,678	VALID
	X1.5	0,266	0,548	VALID
	X1.6	0,266	0,726	VALID
Stress Kerja	X2.1	0,266	0,604	VALID
	X2.2	0,266	0,723	VALID
	X2.3	0,266	0,746	VALID
	X2.4	0,266	0,755	VALID
	X2.5	0,266	0,748	VALID
	X2.6	0,266	0,567	VALID
Kinerja Karyawan	Y.1	0,266	0,682	VALID
	Y.2	0,266	0,620	VALID
	Y.3	0,266	0,760	VALID

Y.4	0,266	0,663	VALID
Y.5	0,266	0,547	VALID
Y.6	0,266	0,772	VALID

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa uji validitas menunjukkan bahwa r hitung pada variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari r tabel dengan demikian dapat diindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrument dalam pengumpulan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang digunakan tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan angka reliabilitas pada indikator pernyataan dari kuesioner dengan nilai kritis rumus standar *Cronbach Alpha*. Pada penelitian ini, pernyataan pada setiap variabel jumlahnya kurang dari 10 butir, maka variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 25* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabel	Keterangan
Beban Kerja	0,728	6	0,728 $>$ 0,60	Sangat handal
Stress Kerja	0,778	6	0,778 $>$ 0,60	Sangat handal
Kinerja Karyawan	0,775	6	0,775 $>$ 0,60	Sangat handal

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

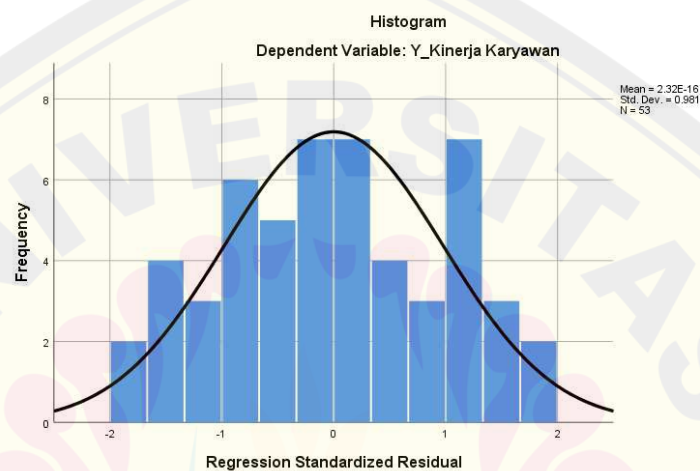
Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha* bahwa variabel beban kerja dan stress kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan instrument penelitian ini sangat handal.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data dalam variabel penelitian layak atau tidak, dapat diketahui apabila data berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilihat melalui analisis grafik secara histogram dan grafik normal P-Plot.

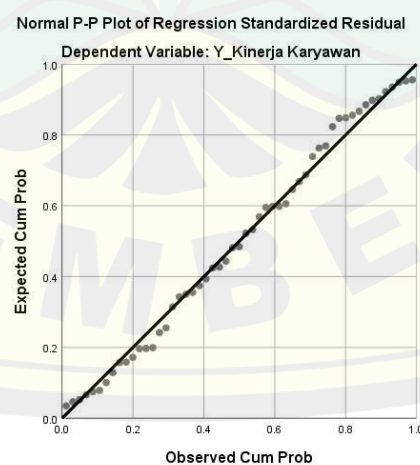
Gambar 4.2 Grafik Histogram



Sumber Data diolah SPSS 25 (2023)

Pada gambar 4.2 grafik histogram diatas, terlihat menunjukkan pola data dalam residual berdistribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan.

Gambar 4.3 Grafik Normal P-Plot



Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Pengujian data dengan menggunakan grafik normal P-Plot dapat dikatakan normal apabila membentuk satu garis lurus diagonal, terlihat pada gambar 4.3 diatas bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk karena adanya korelasi tinggi antar variabel bebas. Gejala mulikolinearitas dapat diketahui meenggunakan uji VIF yaitu dengan melihat masing masing variabel nilai VIF lebih kecil dari 10 atau tidak dan nilai tolerance diatas 0,1 maka diindikasi tidak ada gejala multikolinearitas seperti ditunjukkan pada tabel 4.10 dibawah ini bahwa variabel penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,927	1,079	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Stress Kerja	0,927	1,079	Tidak Terjadi Multikolinearitas

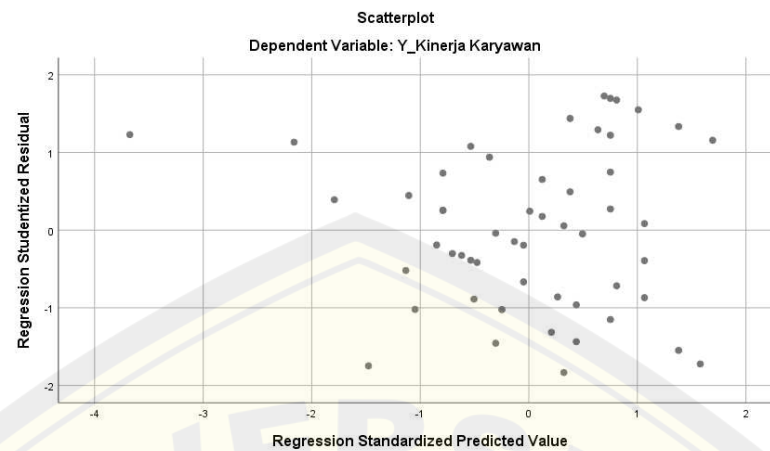
Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF sebesar 1,079 < 10, dan nilai *tolerance* 0,927 > 0,1, sehingga model regresi tersebut dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan mengguakan uji *Scatterplot* sebagai dasar pengambilan keputusan. Berikut gambar hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Gambar 4.4 Grafik Scatterplot



Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Pada Gambar 4.4 uji *scatterplot* dapat dilihat menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur/jelas, dan tersebar di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga dengan demikian disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu model analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel dependent terhadap dua atau lebih variabel independent. Dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilihat analisis sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.866	2.690		11.848	0.000
Beban Kerja	-0.399	0.130	0.367	-3.075	0.003
Stress Kerja	-0.471	0.128	0.464	-3.687	0.001

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat disusun model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 31,866 - 0,399X_1 - 0,471X_2$$

Tabel 4.11 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 31,866 yang diartikan jika nilai variabel beban kerja dan stress kerja bernilai nol atau tanpa adanya variabel beban kerja dan stress kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar 31, 866
- Nilai koefisien beban kerja (X_1) pada persamaan menunjukkan nilai sebesar - 0,399 berarti jika nilai variabel beban kerja ditingkatkan satu satuan maka akan menyebabkan perubahan nilai kinerja karyawan sebesar -0,399 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
- Nilai koefisien stress kerja (X_2) pada persamaan menunjukkan nilai sebesar - 0,471 berarti jika variabel stress kerja ditingkatkan satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,471 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

4.2.6 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis t dilakukan untuk menunjukkan pengaruh setiap variabel beban kerja dan stress kerja secara individual dalam menerangkan variabel kinerja karyawan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu :

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Alpha	Keterangan
Beban Kerja	-3,075	1,674	0,003	0,05	H ₁ diterima
Stress Kerja	-3,687	1,674	0,001	0,05	H ₂ diterima

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji t yaitu dapat diketahui bahwa:

- Variabel beban kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($-3,075 < (1,674)$ atau $\text{sig } \alpha 0,003 > 0,05$ ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, hipotesis pertama

yaitu terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Emas Kabupaten Jember terbukti dan diterima

2. Variabel stress kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($-3.687 > (1,674)$) atau $\text{sig } \alpha 0,001 < 0,05$ berarti dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Emas terbukti dan diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	83.768	2	41,884	9,127	.000 ^b
Residual	229.440	50	4,589		
Total	313.208	52			

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Pada tabel 4.13 diketahui bahwa secara simultan pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar 9,127 lebih besar dari F tabel sebesar 3,17 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas terbukti dan diterima.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dapat dilihat dibawah ini hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.517 ^a	0,267	0,238	2.142	1.963

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Tabel 4.14 diatas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi bernilai 51,7 % artinya menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan stress kerja CV. Pilar Emas Kabupaten Jember sebesar 51,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Pada pembahasan, akan dianalisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat para ahli, dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya. Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil uji t yaitu nilai t hitung beban kerja sebesar $(-3,075) < t$ tabel $(1,674)$ dan nilai signifikansinya $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima artinya variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Emas Kabupaten Jember. Hasil analisis tersebut juga mengandung arti bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 artinya pengaruh tersebut dapat diyakini sebesar $95\% - 0,3\% = 94,7\%$, sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan (meyakinkan) beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Emas Kabupaten Jember. Hal ini menunjukkan beban kerja yang tinggi pada karyawan CV. Pilar Emas membuat kinerja karyawan menurun.

Beban kerja pada penelitian ini menggunakan tiga indikator sebagai tolak ukurnya diantaranya kondisi pekerjaan, waktu yang diberikan serta target yang harus dicapai. Indikator yang dipakai dalam mengukur beban kerja dengan item kuisioner yang banyak mendapatkan nilai jawaban tertinggi dengan

opsi jawaban setuju yaitu item nomor 6 “ Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari yang harus diselesaikan ” yang dapat diartikan bahwa pekerjaan atau tugas yang diberikan pada karyawan setiap harinya terlalu banyak sehingga membuat karyawan merasakan beban kerja yang berlebihan. Pekerjaan yang terlalu banyak atau berlebih dapat berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan. Item kuisisioner yang mendapatkan penilaian rendah dengan opsi jawaban tidak setuju yaitu pada item nomor 4 dengan pertanyaan ”Target yang dicapai terlalu tinggi” dapat diartikan bahwa tidak semua karyawan CV. Pilar Emas merasa target yang diberikan perusahaan terlalu tinggi untuk dicapai dikarenakan karyawan merasa sudah terbiasa dengan adanya target tinggi. Target kerja yang tinggi dengan waktu kerja yang terbatas dapat menimbulkan beban kerja karyawan. Beban kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Beban kerja dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan, apabila beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan juga akan stabil.

Hasil penelitian menerangkan bahwa berpengaruhnya beban kerja terhadap kinerja karyawan sejalan dengan hasil penelitian dari Paramitadewi (2017) yang menyatakan semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. penemuan penelitian Namun bertentangan dengan Nabawi (2019) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis variabel stress kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $-3,687 > t$ tabel $1,674$ dengan nilai sig α sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H_2 diterima, yang mengandung arti bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan tidak searah, apabila stress meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, nilai signifikansi pada penelitian ini dapat yakini sebesar

95% - 0,1% = 94,9%, sehingga dapat dikatakan variabel stress kerja dapat diyakini pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV.Pilar Emas Kabupaten Jember sebesar 94,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila stress kerja yang dihadapi karyawan tinggi maka akan berpengaruh negatif atau menurunkan kinerja karyawan karena stress kerja.

Jawaban responden terkait indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku. Diperoleh nilai tertinggi pada item 4 yaitu "karyawan merasa mudah marah saat bekerja", hal ini dapat diartikan ada masalah pada psikologis karyawan yang disebabkan oleh stress sehingga emosi karyawan saat bekerja tidak stabil. Stress dapat menyebabkan psikologis seorang karyawan terganggu dan dapat berdampak pada kinerja yang cenderung akan menurun. Sedangkan jawaban responden dengan nilai terendah yaitu pada "karyawan merasa lambat dalam menyelesaikan pekerjaan" dikarenakan target yang tinggi memaksa karyawan untuk bekerja dengan cepat sehingga tidak ada karyawan yang merasa bekerja secara lambat

Temuan penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Wirya, dkk (2020) yang menyatakan bahwa Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. hal ini menunjukkan bahwa stress kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan, jika stress kerja yang dialami karyawan tinggi maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan karyawan. Namun, terdapat hasil penelitian yang bertentangan dengan penelitian ini yaitu dengan hasil penelitian Zafar, dkk (2015) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketiga yaitu pengujian secara simultan mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 9,127 > F tabel sebesar 3,17 dan nilai sig α sebesar 0,000 < 0,05, diartikan bahwa Hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas Kabupaten Jember. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini ada tiga yaitu

kuantitas, kualitas dan kemampuan bekerja sama. Jawaban responden dengan nilai item terendah yaitu pernyataan “karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja” hal ini dikarenakan pada saat penyelesaian pekerjaan terdapat bagian tertentu yang membutuhkan kerjasama yaitu bagian penggilingan dan pengepresan sedangkan pada bagian pemilahan karyawan hanya mengandalkan diri sendiri agar cepat terselesaikannya pekerjaan sehingga hal tersebut dapat menjadi pertimbangan perusahaan agar lebih memperhatikan kerjasama antar karyawanannya untuk mendapatkan kinerja yang maksimal. Jawaban responden dengan nilai tertinggi yaitu “Karyawan dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerja”. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan CV. Pilar Emas memiliki komunikasi yang baik antar sesama rekan karyawan. hal ini merupakan hal yang harus dipertahankan karena komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan merasa nyaman di tempat kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pernyataan Sulastri (2020) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta. Dilihat dari p-value diketahui lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta. Namun, penelitian ini bertentangan dengan pernyataan Rohman (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja semakin ditingkatkan atau maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

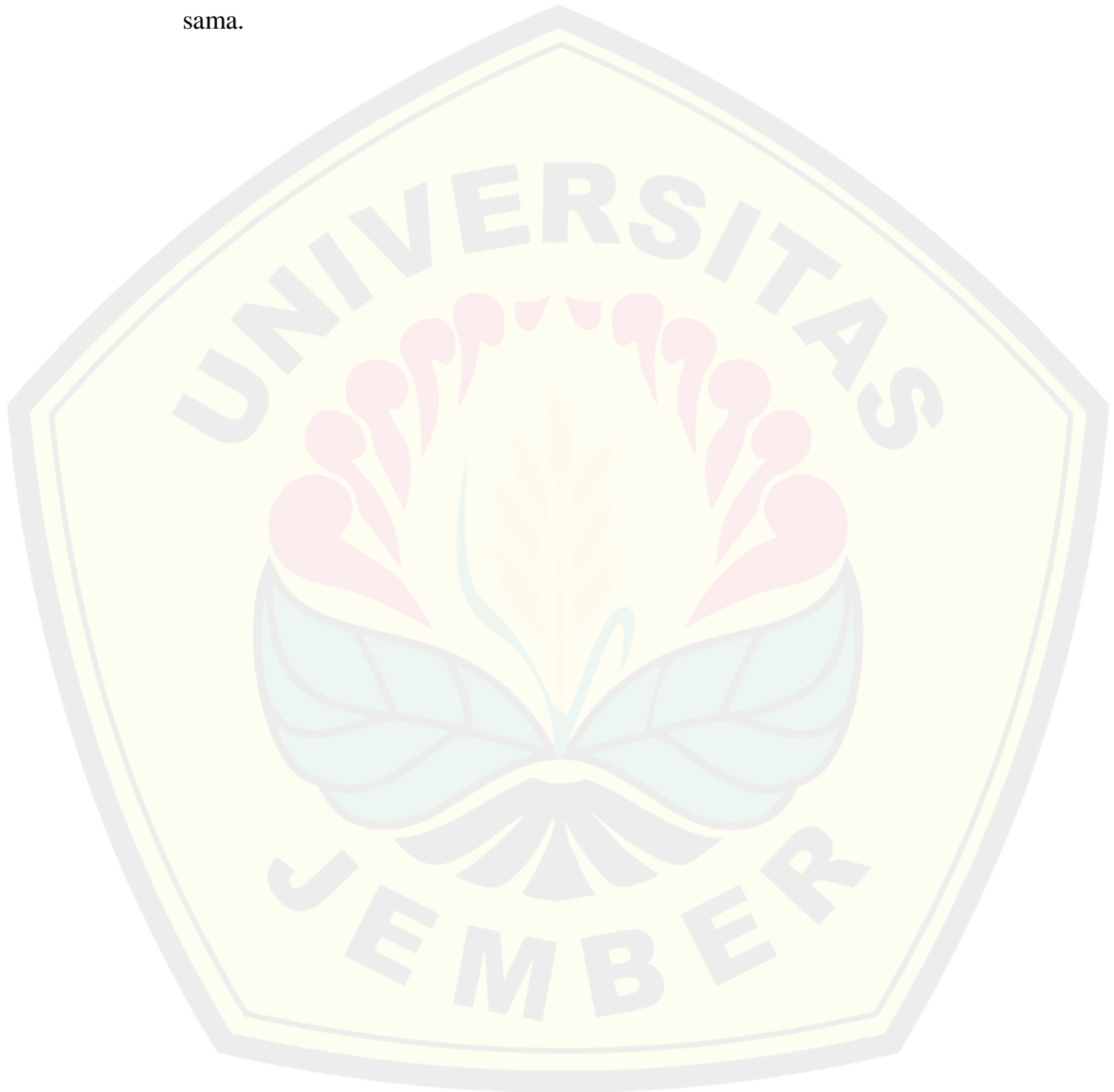
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Emas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Beban kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Jawaban responden mengenai item indikator target yang harus dicapai menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun dikarenakan karyawan merasa beban kerja yang ditanggung terlalu tinggi dengan adanya banyak pekerjaan yang harus dilakukan setiap harinya. Karyawan juga merasakan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan *job desk* karyawan. Beban kerja yang dirasakan karyawan CV. Pilar Emas semakin tinggi maka kinerjanya semakin menurun.
- b. Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila stres kerja naik maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hasil jawaban responden pada indikator gejala fisiologis menunjukkan bahwa karyawan merasakan gejala fisiologis berupa mudah lelah dan mudah sakit kepala yang diakibatkan oleh stres. Jawaban indikator gejala psikologis juga menunjukkan bahwa karyawan merasa cemas, mudah marah dan menunda-nunda pekerjaan. Hal tersebut menjelaskan bahwa psikologis karyawan CV. Pilar Emas terganggu dikarenakan stres kerja yang dirasakan. Stres kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas. Hubungan tersebut memiliki arti karyawan CV. Pilar Emas akan mengalami penurunan kinerja apabila beban kerja dan stres kerja meningkat. Indikator Kinerja pada penelitian ini yang memiliki jawaban dengan nilai terendah yaitu karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang memiliki arti bahwa karyawan kurang bisa

bekerjasama dengan sesama rekan kerjanya yang berakibat pada menurunnya kinerja. Beban kerja yang dirasakan karyawan berupa banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan setiap harinya serta stres kerja yang menimbulkan gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku membuat kinerja karyawan menurun terbukti dengan jawaban responden mengenai ketidakmampuan untuk bekerja sama.



5.2 Saran

a. Bagi perusahaan CV. Pilar Emas

1. Beban kerja karyawan CV. Pilar Emas harus dipertahankan pada tingkat yang rendah dan stabil dengan cara menyeimbangkan target kerja dan waktu yang diberikan serta memperjelas tugas dan *job desk* karyawan.
2. Stres kerja pada karyawan CV. Pilar Emas dapat pertahankan pada tingkat yang rendah dengan cara pengelolaan sumber stres karyawan dan memberikan fasilitas pendukung pekerjaan untuk karyawan agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.
3. Beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas maka dari itu CV. Pilar Emas harus memperhatikan tingkat beban kerja dan stres kerja tetap pada tingkat rendah agar kinerja karyawan tetap terjaga dan tidak menurun.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian saat ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian berikutnya. Diharapkan untuk memperluas variabel-variabel dan indikator-indikator penelitian untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, Anggit. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7). 1-17
- Chandra, Rini dan Dody Adriansyah. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*.6(1). 670-678.
- Creswell, J.W. 2012. *RESEARCH DESIGN Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dhania, Dini Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. 1(1). 15-23.
- Diana, Yana. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Houskeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen tools*. 11(2). 193-205
- Diputra, Ade Agus Diama Purwa dan Ida Bagus Ketut Surya. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*. 8(2). 7986-8015.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manjemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haryati, Ni Putu Premierita dan I Komang Ardana. 2014. Analisis pengaruh stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal manajemen strategi bisnis dan kewirausahaan*. 8(2). 156-165
- Heruwanto, Joni, Retno Wahyuningsih, Rasipan, Ergo Nurpatria. 2020. Pengaruh Lingkungan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 17(1). 69-78
- Julvia, Cristine. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 16(1). 59-72.

- Kupriyanov, R., and R. Zhdanov. 2014. *The eustress concept: Problems and outlooks. World Journal of Medical Sciences*, 11(2), 179-185
- Kusuma, Aster Andriani Dan Soesatyo, Yoyok. 2014. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(2). 375-386.
- Muzammil, Aidil. 2014. Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. 1(2). 1-5
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(2). 170-183
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*. 6(6). 3370-3397
- Priyatno, Duwi. 2010. *Tehnik mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Rohman, Malik Abdul dan Rully Moch Ichsan. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. 2(1). 1-22
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawa, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rosita, Sry.2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2(2). 185-193.
- Sinurat, Elperida Juniarni dan Mayawi Doloksaribu. 2019. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. 3(2). 125-131
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Sujarweni, V.W. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta: Penerbit Nuba Medika.
- Suryani dan Hendriyadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Soesatyo dan Kusuma .2014. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2*
- Vanchapo, A. R.2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 4(2). 41-55.
- Wirya, K. S., N. D. Andani, dan N. L.W. S. Telagawati. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bpr Sedana Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 2(1). 50-60

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i responden

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi S1 Jurusan Administrasi Bisnis Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pilar Emas**” .

Saya mohon dengan hormat bapak/ibu berkehendak berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan-pertanyaan berdasarkan keadaan yang sebenarnya. Semua data yang diberikan hanya akan digunakan untuk keperluan skripsi.

Demikian permohonan ini sampaikan, saya mengucapkan terimakasih banyak atas ketersediaan dan kerja sama bapak/ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat saya

Ajeng Windy Puspitasari

NIM 170910202049

Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin :

Status Pekerjaan :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

- a. Isilah identitas diri anda
- b. Jawablah pernyataan dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat anda (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)
- c. Pilihan jawaban :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - R = Ragu-ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju
- d. Periode waktu 1 Desember 2022- 1 Maret 2023

Beban kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	R (Ragu-ragu)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
1	Perintah atasan terhadap pekerjaan kurang jelas					
2	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan <i>job desk</i> karyawan					
3	Waktu istirahat yang diberi oleh perusahaan terbatas					
4	Pekerjaan yang diberikan sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
5	Target yang harus dicapai terlalu tinggi					
6	Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya					

Stres Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	R (Ragu-ragu)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
7	Karyawan merasa mudah lelah saat bekerja					
8	Karyawan merasa mudah sakit kepala saat bekerja					
9	Karyawan merasa cemas tidak dapat menyelesaikan pekerjaan					
10	Karyawan merasa mudah marah saat bekerja					
11	Karyawan suka menunda-nunda pekerjaan					
12	Karyawan merasa lambat dalam menyelesaikan pekerjaan					

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	R (Ragu-ragu)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
13	Jumlah produk yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan					
14	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
15	Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan					
16	Meminimalisir kesalahan disetiap pekerjaan					
17	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
18	Karyawan dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerja					

Lampiran 2. Rekapitulasi Kuisioner

a. Variabel Beban Kerja (X1)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1
1	3	2	2	2	2	2	13
2	3	2	2	2	1	1	11
3	2	2	2	2	2	1	11
4	2	3	2	2	2	2	13
5	1	2	2	2	2	1	10
6	2	3	2	3	2	2	14
7	2	2	2	2	2	2	12
8	2	2	1	1	2	2	10
9	2	2	2	2	2	2	12
10	4	3	3	3	3	3	19
11	1	1	1	2	2	2	9
12	3	3	3	3	3	3	18
13	1	2	2	1	2	1	9
14	2	2	2	2	1	2	11
15	3	2	2	2	2	2	13
16	1	1	1	1	2	1	7
17	3	2	2	2	2	2	13
18	3	2	2	2	2	2	13
19	2	2	2	2	2	3	13
20	1	2	2	1	3	1	10
21	2	2	2	2	1	2	11
22	2	2	2	2	1	1	10
23	2	3	3	2	2	2	14
24	2	1	3	1	1	2	10
25	2	2	2	2	1	2	11
26	2	2	2	2	2	2	12
27	2	3	2	2	2	3	14
28	2	2	2	2	2	3	13
29	2	2	2	3	2	2	13
30	3	3	3	2	2	3	16
31	2	2	2	2	2	2	12
32	2	2	2	1	2	2	11
33	2	2	2	2	2	2	12
34	3	2	1	2	2	2	12
35	3	3	3	3	4	3	19
36	3	3	4	2	2	2	16
37	1	2	2	2	2	2	11

38	2	2	2	2	1	1	10
39	3	3	2	1	1	1	11
40	2	4	2	2	2	2	14
41	2	2	2	2	2	2	12
42	3	2	2	2	2	3	14
43	1	1	2	2	2	1	9
44	2	3	2	2	2	1	12
45	3	2	2	1	1	1	10
46	2	2	2	1	3	2	12
47	3	3	2	2	1	2	13
48	3	2	2	2	2	1	12
49	2	2	2	1	2	2	11
50	3	1	2	2	2	2	12
51	2	2	2	1	1	1	9
52	1	2	2	2	2	2	11
53	2	1	2	2	2	2	11

B. Variabel Stress Kerja (X2)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
1	2	2	1	3	3	3	14
2	3	3	3	3	3	2	17
3	3	2	3	2	2	3	15
4	3	3	3	4	3	3	19
5	3	3	2	2	3	2	15
6	3	2	2	1	3	3	14
7	3	3	3	3	3	2	17
8	3	3	3	3	3	2	17
9	3	3	3	3	3	3	18
10	2	2	2	2	1	1	10
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	3	3	3	3	3	3	18
14	2	2	2	2	2	2	12
15	3	1	2	2	2	2	12
16	3	2	2	3	2	2	14
17	3	2	2	2	2	1	12
18	3	3	3	3	3	3	18
19	2	2	2	4	3	3	16
20	2	2	2	2	3	3	14
21	2	2	2	3	3	3	15

22	3	3	3	3	3	3	18
23	2	2	2	2	2	3	13
24	2	2	2	2	2	2	12
25	3	2	1	2	2	2	12
26	2	2	2	2	2	3	13
27	2	1	2	2	2	2	11
28	1	2	2	2	2	2	11
29	2	2	2	3	3	2	14
30	2	2	2	2	2	2	12
31	2	2	2	2	2	2	12
32	2	2	2	2	2	2	12
33	3	3	2	2	2	2	14
34	2	2	2	2	2	2	12
35	3	3	3	3	3	3	18
36	2	2	2	1	2	2	11
37	1	2	2	2	3	3	13
38	2	3	2	2	2	2	13
39	2	2	2	2	3	3	14
40	2	2	2	2	2	2	12
41	2	1	3	2	1	3	12
42	2	2	2	2	2	2	12
43	2	3	3	3	3	2	16
44	2	2	2	3	3	3	15
45	2	2	2	2	2	2	12
46	2	2	2	2	3	2	13
47	2	3	1	1	2	2	11
48	2	2	2	2	2	2	12
49	3	3	3	3	3	2	17
50	2	2	2	2	2	2	12
51	3	3	3	3	3	3	18
52	4	2	2	2	2	2	14
53	3	3	3	2	2	4	17

B. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL Y
1	4	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	20

5	4	3	4	4	4	4	19
6	4	4	4	4	4	3	19
7	4	4	4	4	4	4	20
8	5	3	5	3	3	3	19
9	3	3	3	3	3	3	15
10	4	4	4	4	4	3	19
11	5	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	3	4	3	18
13	4	3	4	5	4	3	19
14	4	4	4	4	4	4	20
15	3	4	3	5	5	4	19
16	4	4	3	4	4	4	19
17	4	4	3	4	4	3	18
18	4	4	4	4	4	3	19
19	3	4	3	4	4	3	17
20	5	4	5	5	5	5	24
21	4	4	4	5	4	2	19
22	4	4	4	4	4	3	19
23	4	3	3	4	4	4	18
24	3	4	4	5	3	3	19
25	4	3	5	5	4	5	22
26	4	5	5	5	4	5	24
27	4	5	4	4	5	4	21
28	5	5	5	5	5	5	25
29	2	4	3	4	4	4	17
30	4	4	4	4	4	2	18
31	4	5	5	5	4	5	24
32	5	4	4	4	5	4	21
33	5	4	4	4	5	4	21
34	5	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	4	4	2	18
36	4	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	5	25
39	4	4	3	4	4	2	17
40	4	3	5	5	5	5	22
41	3	3	5	5	5	3	19
42	5	4	5	4	4	3	21
43	4	4	3	4	4	3	18
44	5	3	4	5	5	5	22
45	5	5	5	5	5	5	25

46	4	5	5	5	4	3	22
47	4	4	3	5	5	4	20
48	5	5	4	4	4	4	22
49	4	4	4	4	5	4	20
50	5	5	4	5	5	4	23
51	4	5	4	5	3	4	22
52	4	4	4	5	5	4	21
53	4	4	4	4	5	5	21

Lampiran 3. Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	15.1	15.1	15.1
	Setuju	28	52.8	52.8	67.9
	Ragu-ragu	16	30.2	30.2	98.1
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	11.3	11.3	11.3
	Setuju	34	64.2	64.2	75.5
	Ragu-ragu	12	22.6	22.6	98.1
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	7.5	7.5	7.5
	Setuju	42	79.2	79.2	86.8
	Ragu-ragu	6	11.3	11.3	98.1
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	20.8	20.8	20.8
	Setuju	37	69.8	69.8	90.6
	Ragu-ragu	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	20.8	20.8	20.8
	Setuju	37	69.8	69.8	90.6
	Ragu-ragu	4	7.5	7.5	98.1
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	26.4	26.4	26.4
	Setuju	31	58.5	58.5	84.9
	Ragu-ragu	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Setuju	30	56.6	56.6	60.4
	Ragu-ragu	20	37.7	37.7	98.1
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	5.7	5.7	5.7
	Setuju	33	62.3	62.3	67.9
	Ragu-ragu	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	5.7	5.7	5.7
	Setuju	35	66.0	66.0	71.7
	Ragu-ragu	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	5.7	5.7	5.7
	Setuju	32	60.4	60.4	66.0
	Ragu-ragu	16	30.2	30.2	96.2
	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Setuju	28	52.8	52.8	56.6
	Ragu-ragu	23	43.4	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Setuju	31	58.5	58.5	62.3
	Ragu-ragu	19	35.8	35.8	98.1
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Ragu-ragu	5	9.4	9.4	11.3
	Tidak Setuju	33	62.3	62.3	73.6
	Sangat Tidak Setuju	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	9	17.0	17.0	17.0
	Tidak Setuju	31	58.5	58.5	75.5
	Sangat Tidak Setuju	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	10	18.9	18.9	18.9
	Tidak Setuju	28	52.8	52.8	71.7
	Sangat Tidak Setuju	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	5.7	5.7	5.7
	Tidak Setuju	28	52.8	52.8	58.5
	Sangat Tidak Setuju	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	30	56.6	56.6	64.2
	Sangat Tidak Setuju	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	4	7.5	7.5	7.5
	Ragu-ragu	15	28.3	28.3	35.8
	Tidak Setuju	21	39.6	39.6	75.5
	Sangat Tidak Setuju	13	24.5	24.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Lampiran 4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.364**	.383**	.307*	0,043	.345*	.651**
	Sig. (2-tailed)		0,007	0,005	0,026	0,760	0,011	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.364**	1	.438**	.331*	0,191	.280*	.668**
	Sig. (2-tailed)	0,007		0,001	0,016	0,170	0,042	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.383**	.438**	1	.307*	0,212	.319*	.655**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,001		0,025	0,128	0,020	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	.307*	.331*	.307*	1	.323*	.460**	.678**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,016	0,025		0,019	0,001	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	0,043	0,191	0,212	.323*	1	.424**	.548**
	Sig. (2-tailed)	0,760	0,170	0,128	0,019		0,002	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	.345*	.280*	.319*	.460**	.424**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,042	0,020	0,001	0,002		0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	.651**	.668**	.655**	.678**	.548**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.445**	.445**	.280*	0,232	0,100	.604**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,001	0,042	0,094	0,477	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.445**	1	.496**	.401**	.513**	0,173	.723**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000	0,003	0,000	0,215	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.445**	.496**	1	.504**	.329*	.342*	.745**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000		0,000	0,016	0,012	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.280*	.401**	.504**	1	.594**	.298*	.755**
	Sig. (2-tailed)	0,042	0,003	0,000		0,000	0,030	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	0,232	.513**	.329*	.594**	1	.429**	.748**
	Sig. (2-tailed)	0,094	0,000	0,016	0,000		0,001	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	0,100	0,173	.342*	.298*	.429**	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	0,477	0,215	0,012	0,030	0,001		0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	.604**	.723**	.745**	.755**	.748**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

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

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

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.341*	.530**	0,174	.394**	.371**	.682**
	Sig. (2-tailed)		0,012	0,000	0,212	0,004	0,006	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y.2	Pearson Correlation	.341*	1	.287*	.331*	0,241	.290*	.620**
	Sig. (2-tailed)	0,012		0,037	0,016	0,082	0,035	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y.3	Pearson Correlation	.530**	.287*	1	.436**	0,260	.434**	.760**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,037		0,001	0,060	0,001	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y.4	Pearson Correlation	0,174	.331*	.436**	1	.467**	.455**	.663**
	Sig. (2-tailed)	0,212	0,016	0,001		0,000	0,001	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y.5	Pearson Correlation	.394**	0,241	0,260	.467**	1	.528**	.547**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,082	0,060	0,000		0,000	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y.6	Pearson Correlation	.371**	.290*	.434**	.455**	.528**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,035	0,001	0,001	0,000		0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	.682**	.620**	.760**	.663**	.547**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

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

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,728	6

X2

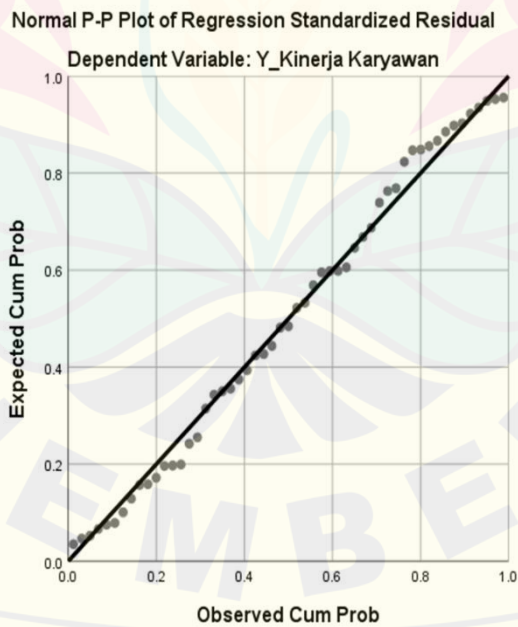
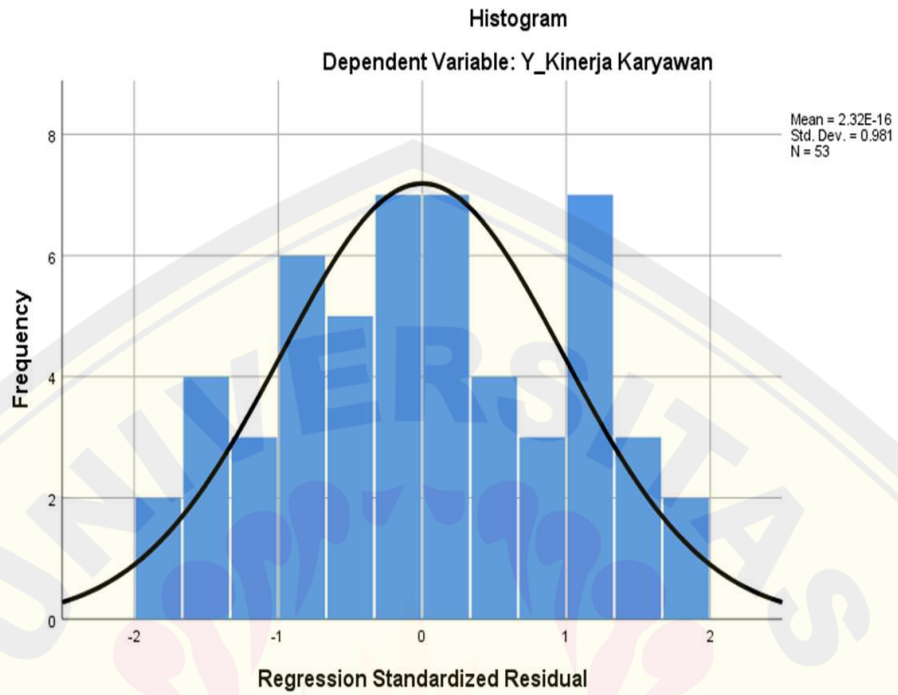
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,778	6

Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,775	6

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



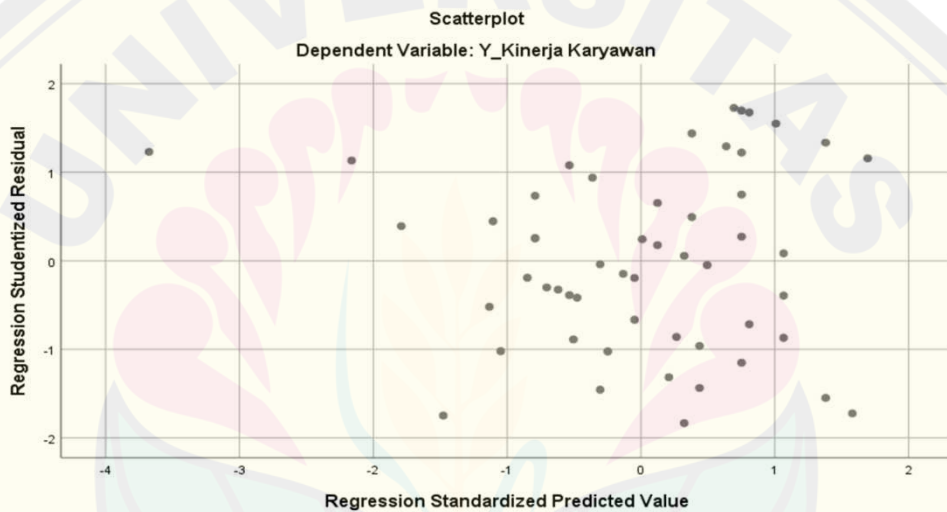
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31,866	2.690		11.848	0.000		
Total_X1	-0.399	0.130	-0.387	2.299	0.003	0.927	1.079
Total_X2	-0.471	0.128	-0.464	4.672	0.001	0.927	1.079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

c. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31,866	2.690		11.848	0.000		
Total_X1	-0.399	0.130	-0.387	-3.075	0.003	0.927	1.079
Total_X2	-0.471	0.128	-0.464	-3.687	0.001	0.927	1.079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.768	2	41.884	9.127	.000 ^b
	Residual	299.440	50	4.589		
	Total	313.208	52			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.517 ^a	0,267	0,238	2.142	1.963

- a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Beban Kerja (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 7. Surat Ijin Penelitian CV. Pilar Emas



CV. PILAR EMAS
DAUR ULANG LIMBAH PLASTIK

Jl. Imam Bonjol, Sumber Jeruk, Kalisat, Jember | Jawa Timur 68193 | Indonesia
Telp. 081252420021

Jember, 30 November 2022

Nomor : 364/SDM/10/1122
Hal : Surat Ijin Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agung Philardy
Jabatan : Direktur

Memperhatikan surat dari Universitas Jember nomor 4545 /UN25.3.1/LT/2022 tanggal 24 Oktober 2022 perihal Permohonan Ijin Penelitian, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Ajeng Windy Puspitasari
NIM : 170910202049
Perguruan Tinggi : Universitas Jember
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah melakukan penelitian di CV. Pilar Emas Jember mulai bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2022 untuk memperoleh data guna penyusunan tugas akhir skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,


Agung Philardy
Direktur



Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian Lembaga Penelitian Universitas Jember



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Laman : lp2m.unej.ac.id - Email : lp2m@unej.ac.id

Nomor : 4545 /UN25.3.1/LT/2022 24 Oktober 2022
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa

Yth. **Manager**
CV. Pilar Emas
Di
Jember

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 4557/UN25.1.2/LT/2022 tanggal 17 Oktober 2022 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Ajeng Windy Puspitasari
NIM : 170910202049
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Bisnis
Alamat : Jl. Bromo Puncak RT/RW 01/09 Kalisat-Jember
Judul Penelitian : "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pilar Emas Jember"
Lokasi Penelitian : CV. Pilar Emas, Kalisat-Jember
Pelaksanaan : Bulan Oktober-Desember 2022

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

a.n. Ketua
Sekretaris II,

Drs Fendi Setyawan, S.H., M.H.
NIP. 197202171998021001

Tembusan Yth.
1. Dekan FISIP Universitas Jember;
2. Mahasiswa ybs;
3. Arsip.