

**MODERASI BEBAN KERJA TERHADAP HUBUNGAN STRES KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PERKASA GROUP**

Diajukan Oleh

Anita

4517012043



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Moderasi Beban Kerja terhadap Hubungan Stres Kerja
dengan Kinerja Karyawan pada Perkasa Group

Nama Mahasiswa : Anita

Stambuk/NIM : 4517012043

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Palfada Pallauri, SE., M.Si.

Dr. Siti Suriani, SE., M.Si.

NIDN. 0009095904

NIDN. 0977097201

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH
NIDN. 0907077003


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.
NIDN.0905097702

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anita

Nim : 4517012043

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Moderasi Beban Kerja dengan Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Perkasa Group

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, Juni 202
Mahasiswa Yang Bersangkutan



10000
METERAI
TEMPEL
K7EEAJX397171617
Anita

**MODERASI BEBAN KERJA TERHADAP HUBUNGAN STRES KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PERKASA GROUP**

**Oleh :
Anita
Prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas bosowa
Abstrak**

ANITA 2021.skripsi. Moderasi beban kerja terhadap hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan Pada perkasa group dibimbing oleh Drs.Palipada Palisuri,SE.,M.SI dan Dr.Sri Suriani,SE.,MSI.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan padaPerkasa Group dan Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja dalam memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perkasa Group. Objek penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik solvin.Jumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 66 karyawan.

Data yang digunakan adalah data primer yang berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah moderated regression analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja memoderasihubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci :Moderasi beban kerja,stress kerja, kinerja karyawan.

**MODERATE OF WORKLOAD ON THE RELATIONSHIP OF WORK STRESS AND
EMPLOYEES PERFORMANCE
AT MIGHTY GROUP**

By :

Anita

**Economics and business faculty of management
bosowa university**

Abstract

ANITA 2021. thesis. Moderation of workload on the relationship between work stress and employee performance. The Perkasa group was guided by Drs. Palipada Palisuri, SE., M.SI and Dr. Sri Suriani, SE., MSI.

The purpose of this study was to determine the effect of work stress on employee performance at Perkasa Group and to find out how much workload moderate work stress on employee performance at Perkasa Group.

The object of this research is to use the solvin technique. The number of employees sampled in this study were 66 employees.

The data used is primary data in the form of a questionnaire distributed to employees. The data analysis method used in this study is moderated regression analysis (MRA). The results showed that work stress had no effect on employee performance and workload moderated the relationship between work stress and employee performance.

Keywords: *Moderation of workload, work stress, employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Allhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Moderasi Beban Kerja terhadap Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Perkasa Group**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama – pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE, MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Kepada Bapak Drs. Palipada Palisuri, SE.,M.Si dan Ibu Dr. Seri Suriani, SE., M.Si. sebagai Dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi – diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Bapak Ayip Abubakar, SE.,M.M. beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di kantor beliau.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yang tercinta atas segala perhatian, bantuan, dukungan, dan doanya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Serta teman-teman dan rekan-rekan yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Demikian penyusunan skripsi ini, mungkin masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan baik berupa kritik maupun saran-saran yang bersifat membangun untuk memperbaiki kekurangan yang ada. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis pribadi.

Makassar, Agustus 2021

Anita

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1 Kerangka Teori	4
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	4
2.1.2 Pengertian Beban Kerja.....	10
2.1.2.1 Faktor-Faktor Mempengaruhi Beban Kerja	12
2.1.2.2 Indikator Beban Kerja	14
2.1.3 Pengertian Stress Kerja.....	15
2.1.4 Indikator Stress Kerja.....	16
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	18

2.1.6 Pengertian Kinerja.....	24
2.1.6.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	26
2.1.6.2 Indikator Kinerja.....	29
2.2 Kerangka Pikir.....	33
2.3 Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.4 Populasi dan Sampel.....	35
3.5 Metode Analisis.....	37
3.6 Definisi Operasional.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Perkasa Group.....	41
4.2 Struktur Organisasi Perkasa Group.....	42
4.3 Karakteristik Responden.....	43
4.4 Analisis Data.....	45
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	45
4.4.2 Pengujian Kualitas Data.....	46
4.4.2.1 Uji Validitas.....	46
4.4.2.2 Uji Realibilitas.....	48
4.4.3 Uji Asumsi klasik.....	48
4.4.3.1 Uji Normalitas.....	48

4.4.3.2 Uji Multikonejaritas.....	50
4.4.3.3 Uji Park.....	51
4.4.3.4 Analisis Regresi Moderasi.....	52
4.4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	

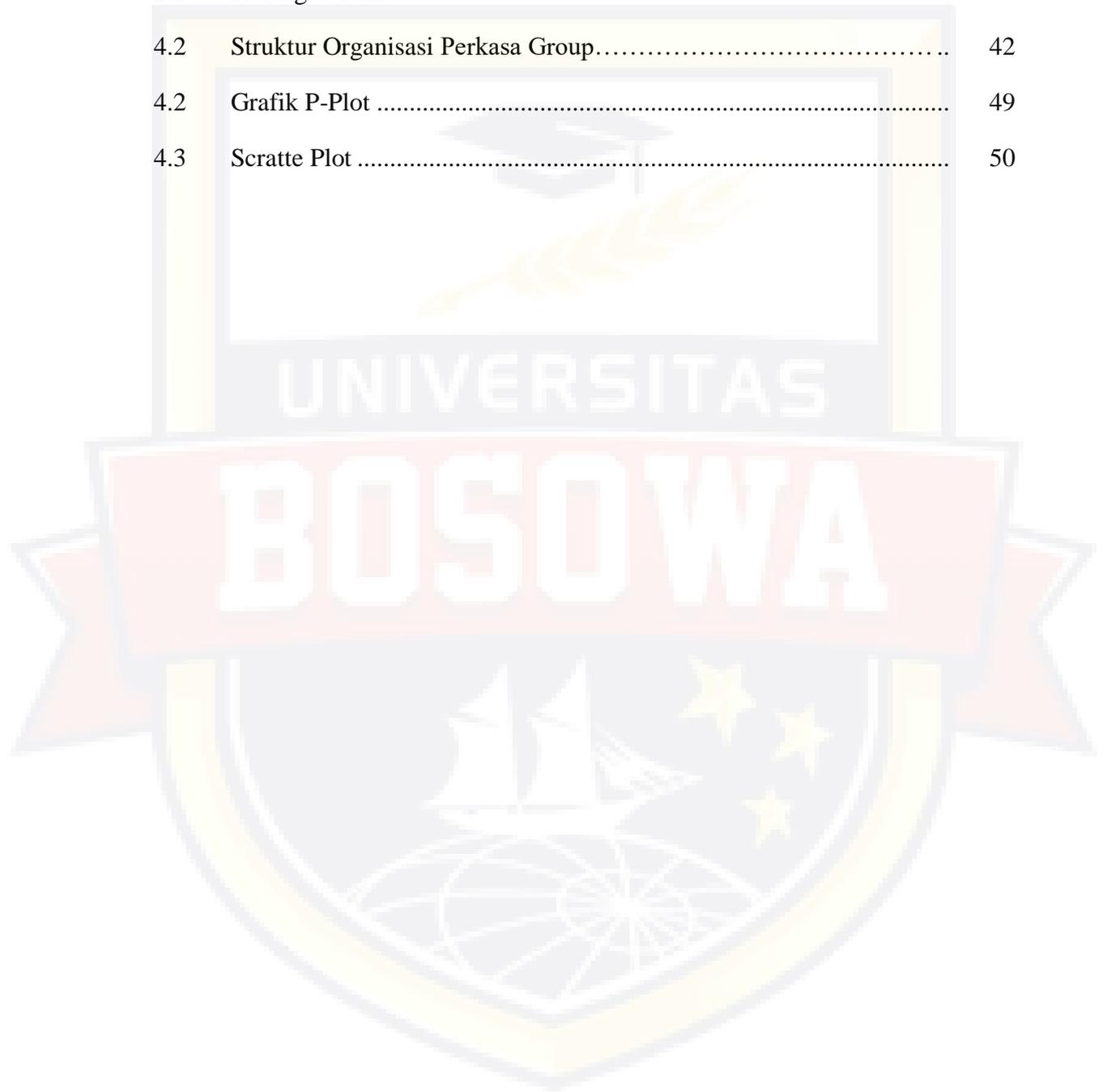
LAMPIRAN

UNIVERSITAS
BOSOWA

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.2	Kerangka Pikir.....	33
4.2	Struktur Organisasi Perkasa Group.....	42
4.2	Grafik P-Plot	49
4.3	Scratte Plot	50



DAFTAR TABEL

Tabel

4.1	Responden berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Usia	44
4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
4.5	Hasil Uji Validitas	47
4.6	Hasil Uji Realibilitas	48
4.7	Hasil Uji Asumsi Klasik	48
4.8	Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov	48
4.9	Hasil Uji Multikolineritas.....	50
4.10	Hasil Uji Park	51
4.11	Analisis Regresi Moderasi	52
4.12	Hasil Uji koefisien determinasi.....	53
4.13	Hasil Uji F.....	53
4.14	Hasil Uji T.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan ialah aset utama serta terpenting dalam suatu organisasi. Lewat pengembangan ataupun pengelolaan sumber energi manusia yang dikelola dengan baik, karyawan mampu mendapati serta menuntaskan persyaratan misi dikala ini serta masa depan. Bersamaan berjalanya waktu, apabila seseorang karyawan cuma mengandalkan apa yang dimilikinya serta tidak sempat melaksanakan laporan ataupun proses pengembangan. Organisasi memerlukan sumber energi manusia ataupun karyawan buat menggapai tujuannya secara efisien serta efektif. Ketersediaan sumber energi professional sudah jadi kebutuhan strategi sesuatu industri ataupun organisasi.

Faktor sumber daya manusia yang unggul bukan hanya ditentukan oleh faktor kinerjanya saja tetapi dilihat juga dari beban dan stress kerja yang dihadapi oleh setiap karyawan tersebut. Beban kerja merupakan sesuatu pekerjaan yang harus dihadapi dan mampu diselesaikan pada waktu itu juga. Beban kerja berbeda dengan stress kerja, stress kerja menggambarkan suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan dalam tubuh serta benak yang hendak pengaruhi emosi, proses berpikir serta keadaan karyawan, dalam perihal ini stress diakibatkan oleh beban kerja karyawan yang besar (Veithzal 2004:516).

Beban kerja yang tinggi akan menjadi stress pada karyawan di Perkasa Group Makassar. Beban yang diberikan setiap karyawan merupakan target kerja yang tinggi dimana karyawan diharuskan memasarkan pakan ternak.pakan ternak

Tidak distok pakan ternak hanya distok sesuai dengan berapa jumlah konsumen yang memesan pakan ternak. Rumah potong ayam (RPA) hanya menyediakan bahan untuk mencari konsumen dan bagian marketing yang memasarkan pakan ternak tersebut, jadi pakan ternak tidak menentu hanya diproduksi sesuai pemesanan konsumen dan pakan ternak tidak distok per Ton distok sesuai permintaan konsumen. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mencari cara untuk mendorong kemajuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya, namun hal ini tersebut tidak mudah, diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penyebab tidak tercapainya target penjualan ini disebabkan oleh faktor munculnya: (1) Permintaan pakan ternak dimasa pandemi covid-19, (2) harga ternak yang anjlok, (3) banyaknya peternakan yang tutup akibat kekurangan modal, kondisi ini mendorong perusahaan Perkasa Group melakukan pengurangan karyawan (karyawan di rumahkan). Kondisi di atas menyebabkan tingginya stress kerja karyawan sehingga target penjualan semakin menurun, ini terbukti pada pencapaian target penjualan tahun 2020/orang rata-rata.

Stress kerja harus dikelola dengan baik, apabila tidak terkontrol maka kinerja karyawannya pun akan kurang maksimal, sebaliknya jika di kelola dengan baik maka kinerja karyawannya pun akan menjadi baik.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas maka pemilihan ini diarahkan pada judul: "moderasi beban kerja terhadap hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan pada Perkasa group.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, sehingga penulis merumuskan permasalahan ialah:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perkasa Group?
2. Apakah beban kerja memoderasi hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan pada Perkasa Group?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Perkasa Group.
2. Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja dalam memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perkasa Group.

1.4. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh yaitu:

1. Untuk instansi atau perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk menganalisis permasalahan dan mencari solusi untuk kemajuan perusahaan.
2. Untuk akademis sebagai bahan pembelajaran dan penelitian di bidang manajemen eksklusifnya pada konsentrasi SDM.
3. Untuk orang lain sebagai bahan atau panduan untuk penelitian dimasa datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

3.1. Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: men, money, methode, materials, machines, dan market.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Andrew F. Sikula (2011; 2) “manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien”.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat dikatakan bahwa:

1. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan pengawasan
2. Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.

Dessler dalam Zulkarnaen W, dan Sofyan, Y (2018;183) Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang terlibat dalam menjalankan aspek orang atau sumberdaya manusia dari suatu posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyalangan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian.

Sunarsi (2018) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah seperangkat pendekatan strategis dan konsisten untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga. Dimana manusia dianggap sebagai tulang punggung sebuah organisasi yang secara kolektif berkontribusi untuk pencapaian kinerja organisasinya.

Kaswan (2012: 6) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

Widodo (2015:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang berisi evaluasi kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.

Menurut Marwansyah (2012:24), tujuan umum MSDM adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Tujuan khusus departemen sumber daya manusia adalah membantu

para manajer fungsional agar dapat mengelola para pekerja secara lebih efektif. Manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang lazimnya bertindak dalam kapasitas sebagai middle management, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Edy Sutrisno (2012: 6) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Rivai dan Sagala, (2010) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Sonny Sumarsono (2003, H 4) Sumber Daya Manusia (Human Resources) menurut beliau memiliki dua arti yang berbeda di antaranya adalah :

SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Masih terkait dengan hal yang pertama, pengertian SDM yang kedua adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Hasibuan (2003:10). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

3. Pimpinan (Manajer)

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

2.1.2. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000). Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja (Tarwaka (2014) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul karena terjadinya interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan perilaku, serta persepsi dari pekerjaan.

Munandar (2010:383), Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat (2010, p.28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Sunyoto (2012:64) Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal

ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Sunarso (2010).Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup menyelesaikan tugasnya.

Menpan dalam Dhania (2010:2) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.Meshkati dalam Widyanti dkk (2010:1) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan.

Meshkati dalam Widyanti dkk (2010:1) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan.

kesimpulan Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian danharus dikerjakan dalam jangka waktu tertentud alam bentuk fisik ataupun psikis

2.1.2.1.Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

- a) Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti (Rodahl dalam Prihatini, 2007:25).

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.
- b) Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringan strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan) (Rodahl dalam Prihatini, 2007:25).

Manuaba (2000) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor – faktor sebagai berikut :

- a) Faktor internal

Dari sisi dan pandangan secara psikologis, kemampuan dari seorang karyawan dapat dikategorikan atau dikelompokkan berasal dan sesuai dengan IQ atau kemampuan dari potensi yang biasa memiliki nilai standar

sekitar 110 sampai 120. Atas dasar dan melalui ukuran dari kemampuan serta potensi tersebut menentukan tingkat kualitas dari karyawan.

b) Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

2.1.2.2. Indikator beban kerja

Indikator beban kerja menurut Putra (2012) dibagi menjadi 4 (empat) indikator yaitu:

1. Target yang harus dicapai Pandangan suatu individu terhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan hasil kerja yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu yang telah diberikan oleh perusahaan.
2. Kondisi pekerjaan Pandangan individu mengenai kondisi dari pekerjaannya, seperti melakukan pekerjaan diluar waktu yang telah ditentukan, dan mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya.
3. Waktu kerja Waktu yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Standar pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh para pekerja mengenai pekerjaannya, seperti beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, dan beban kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan yang ada.

2.1.3. Pengertian stress kerja

Menurut Griffin dan Moorhead (2014:181) mengungkapkan bahwa stress adalah respon adaptif orang pada stimulus yang menempatkan psikologis atau tuntutan fisik berlebihan pada orang tersebut.

Fahmi (2013:256) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Griffin dan Moorhead (2013:181) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan padanya.

Mangkunegara (2013:157) mengungkapkan stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan.

Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak

mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stress timbul karena adanya stimulus, penyebab, atau pendorong yang dinamakan stressors. stressors memengaruhi orang yang masing-masing mempunyai karakteristik sendiri yang berbeda-beda.

2.1.4. Indikator stress kerja

Indikator stres kerja menurut Pandi Afandi (2018:179) adalah :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan”.

Indikator stres kerja terbagi atas 5 (lima) skala penilaian yang menjadi acuan dalam penilaian stres kerja (Salleh et al, 2008), yaitu:

1. Faktor intrinsik pekerjaan berasal dari tuntutan pekerjaan dan tekanan dari deadline pekerjaan.
2. Peran pekerja pada organisasi berkaitan dengan kondisi yang tidak pasti dan kurangnya informasi mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Jumlah beban kerja berkaitan dengan pemberian beban kerja yang tidak merata sehingga terlalu berlebihan bagi seorang atau individu pekerja atau karyawan.
4. Pengembangan karir berkaitan dengan tidak adanya promosi atau kenaikan jenjang karir yang jelas
5. Ketersediaan Waktu berkaitan dengan durasi jam yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau karyawan untuk keperluan penyelesaian pekerjaan.

Indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar dan Keong (2008) terbagi atas lima skala penilaian yaitu:

1. Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

2. Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan
3. Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.
4. Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.
5. Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja yang dialami oleh para karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Terdapat tiga faktor penyebab stres kerja (Robbins dan Judge, 2017), yaitu:

1. Faktor Individual Faktor ini berkaitan dengan kehidupan secara pribadi yang dimiliki pekerja atau karyawan seperti adanya tekanan dari masalah keluarga, adanya tuntutan dari kebutuhan dan permasalahan ekonomi.
2. Faktor Organisasi Faktor ini berkaitan dengan tekanan yang berasal dari deadline pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan juga berkaitan dengan beban kerja yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja atau karyawan dengan berlebihan.

3. Faktor Lingkungan Faktor ini berkaitan dengan kondisi dari lingkungan pekerja atau karyawan saat melakukan pekerjaan seperti ketidakjelasan struktur dari organisasi perusahaan, tidak adanya kepastian peningkatan upah dan kurangnya perhatian manajemen dari perusahaan kepada pekerja.

Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Penyebab fisik.

Antara lain: a). Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. b). Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. c). Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. d). Jetlag. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

2. Suhu dan kelembapan.

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

3. Beban kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

4. Sifat pekerjaan

antara lain: a). Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. b). Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. c). Percepatan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. d). Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. e). Umpan balik.

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

5. Kebebasan.

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

6. Kesulitan.

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Menurut Luthans (2006:442) ada beberapa penyebab stres kerja:

1. Stressor Ekstraorganisasi Stressor

Ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:

a. Perubahan sosial Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

b. Kesulitan menguasai globalisasi Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.

c. Dukungan keluarga

Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.

2. Stressor Organisasi

Selain stressor potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga stressor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan

mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:

1. Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.
2. Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.
3. Stress Kelompok
Stress kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:
 - 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan sangat di pengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stres
 - 2) Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja. Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau “kebersamaan” merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika

karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.

4. Stress Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Menurut Luthans (2006:442), disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda. Menurut Cooper dan Davidson dalam Rivai (2009:313) individual stressor memiliki beberapa item yaitu tipe kepribadian seseorang, kontrol personal, dan tingkat kepasrahan seseorang, serta tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran. Ketika karyawan mengalami stres tanggapan karyawan bisa biasa saja sampai dengan ektrim (berlebihan).

Karyawan di tuntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja akan mengalami stres. Untuk itu para individu harus bisa mengontrol emosinya. Selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang di alami seseorang, karena pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu tidak bisa di sama ratakan. Selain itu, tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustrasi, tujuan, dan peranan.

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000:54).

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

1. Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.1.6. Pengertian Kinerja

Kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada “*job performance*” atau “*actual performance*” yang

artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

Mangkunegara (2015:67) yang menjelaskan kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai dan diberikan seorang atau individu pekerja atau karyawan kepada sebuah organisasi atau perusahaan yang menjadi lokasi atau tempat bekerja dan hal tersebut diketahui dengan atau melalui pelaksanaan proses evaluasi kerja sesuai kriteria yang telah organisasi atau perusahaan.

Wibowo (2012:7), manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku.

Swasto (2011) mendefinisikan jika kinerja sebagai hasil atau prestasi yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk pekerjaan tersebut.

Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Sutrisno (2010:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Moeheriono (dalam Rosyida 2010:11) Kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.6.1.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dari Mangkunegara (2015) diketahui beberapa faktor yang memberikan pengaruh kepada tingkat dari kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Dari sisi dan pandangan secara psikologis, kemampuan dari seorang pegawai dapat dikategorikan atau dikelompokkan berasal dan sesuai

dengan IQ atau kemampuan dari potensi yang biasa memiliki nilai standar sekitar 110 sampai 120. Atas dasar dan melalui ukuran dari kemampuan serta potensi tersebut menentukan tingkat kualitas dari pegawai.

2. Faktor Motivasi

Membahas akan motivasi yang berkaitan dan dimiliki pekerja, maka hal tersebut berkaitan dengan respon atau sikap alami yang terdapat pada diri seorang atau individu karyawan pada saat melakukan mengalami berbagai situasi dan kondisi yang disertai permasalahan dari pekerjaan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini menjadi penting karena memberikan pengaruh cukup besar terkait dengan hasil pekerjaan yang diberikan karyawan kepada tempat yang menjadi lokasi karyawan tersebut bekerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkuprawira dan Mangkuprawira dan Hubeis (2007), yaitu :

1. Faktor Instrinsik

Faktor personal atau individual yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan

2. Faktor Ekstrinsik

- 1) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.

- 2) Faktor tim, meliputi aspek dukungan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan dan keeratan dalam anggota tim.
- 3) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur, yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- 4) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan internal dan eksternal.

2.1.6.2. Indikator kinerja

Terdapat beberapa dimensi atau indikator dari kinerja (Robbins dan Judge, 2017) yaitu:

1. Kuantitas (Jumlah)

Hal ini menjadi ukuran dari hasil produktivitas yang diberikan pekerja sesuai dengan kinerja yang dicapai dan diberikan pada organisasi atau perusahaan dan hal tersebut dapat diketahui dari prestasi kerja dan pencapaian akan target yang diberikan dan menjadi tanggung jawab pekerjaan dari organisasi atau perusahaan.

2. Kualitas (Mutu)

Hal ini adalah ukuran baik atau tidaknya kinerja yang diberikan seorang atau individu karyawan atau pekerja kepada perusahaan dan biasanya dapat diketahui dan terlihat melalui keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut dan tingkat inisiatif yang dilakukan pekerja.

3. Ketepatan Waktu

Hal ini berkaitan dengan kesesuaian terhadap waktu kerja yang dicapai karyawan sejak mulai hingga akhir pekerjaan dalam sebuah organisasi atau

perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai dan diketahui melalui tingkat kehadiran yang dimiliki pekerja atau karyawan, ketaatan dari pekerja atau karyawan kepada peraturan dan prosedur dari organisasi atau perusahaan.



4. Sikap Kerja

Hal ini berkaitan dengan respon sikap dari pekerja atau karyawan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus dicapai dan diberikan pada organisasi atau perusahaan dan dapat diketahui dan dinilai melalui pencapaian target pekerjaan dan kondisi hubungan dengan rekan kerja dari pekerja atau karyawan tersebut.

Menurut Surya Dharma (2012: 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok.

Menurut Moehariono (dalam Abdullah, 2014:151), terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:

- a) Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

- b) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e) Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Karakteristik Kinerja yang Baik

Menurut David C. McClelland, berikut ini adalah 6 karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi:

1. Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko dalam pekerjaan.
3. Memiliki tujuan yang wajar dan masuk akal (realistis) dalam bekerja.
4. Mempunyai rencana kerja yang komprehensif dan berupaya untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai.
5. Memanfaatkan *feedback* (umpan balik) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat.

2.1.6.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Belarmino:2013,62-63).

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Agus Dharma

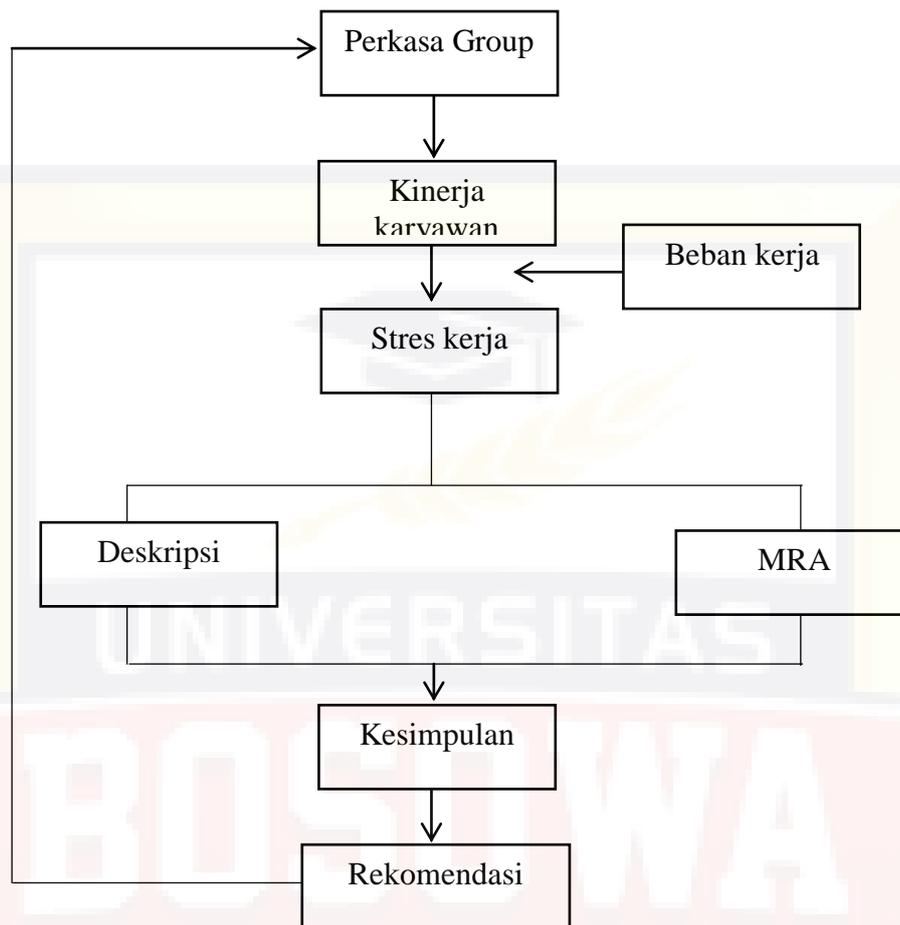
(2004:24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

2.2. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening.

Maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2010:60).



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

2.3. Hipotesis

Hipotesis menjadi dugaan sementara dengan maksud menjawab isi dari rumusan mengenai masalah dalam penelitian pada saat awal atau sebelum peneliti melaksanakan penelitian (Sugiyono, 2015) terdapat hubungan signifikan antara beban terhadap kinerja karyawan pada Perkasa Goup.

1. Diduga bahwa : Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perkasa Group
2. Diduga bahwa : Beban kerja memoderasi hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan Perkasa Group

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT Perkasa Group beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan KM 16, Komp.Ruko Kima Square B11-B12. Makassar,Sulawesi Selatan 90242. Penelitian ini diperkirakan selama 3 bulan dari Bulan April sampai dengan Bulan Juni.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner dengan membagikan selebaran berbentuk pertanyaan adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. (Sugiyono, Statistik untuk Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2010) Sedangkan Jenis data yang digunakan yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi.Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koesioner disebarkan melalui internet (Uma Sekaran, 2011).

2. Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011).

3.3. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yaitu dengan cara memberi sebuah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciricirinya akan diduga, Singarimbun & Effendi (1989). Populasi pada perkasa group adalah 232 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun ide dasar dari pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi, kesimpulan tentang keseluruhan populasi diharapkan dapat diperoleh, Cooper & Pamela (2001). Sampel ini menggunakan metode slovin (Sugiyono 2019:137) menggunakan rumus :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat kesalahan sampel (0,05)

$$n = \frac{232}{1+232(0,05^2)}$$

$$n = \frac{232}{1+232(0,025)}$$

$$n = \frac{232}{1+2,5}$$

$$n = \frac{232}{3,5}$$

$$n = 66$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 66 orang responden.

3.5. Metode Analisis

Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis dimana data yang dikumpulkan lalu diproses untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Analisis Moderated Regression Analysis (MRA) adalah menguji hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi. Adapun persamaan regresi yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 [X + \beta_1 X] + \epsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.Z + \beta_3 X_1 .Z + \epsilon$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

X1 : Stress Kerja

X2 : Beban Kerja

Z : Variabel Moderasi

ϵ : Error

Menurut Ghozali (2013:229) ketepatan fungsi regresi tersebut dapat menaksir nilai actual dapat diukur dari goodness of fit-nya, yang secara statistic dapat diukur dari koefisien determinasi, nilai statistic F, dan nilai statistic t.

Dalam penelitian ini digunakan Skala Likert, Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei.

Dengan skala ini responden diminta untuk memberi tanggapan terhadap pertanyaan atau pernyataan dengan memilih satu dari lima jawaban yang tersedia. Pemberian skor pada skala ini dimulai dari angka 1 sampai 5 dengan penilaian sebagai berikut:

- | | | | |
|------------|-----|-----------------------|--------|
| 1. Jawaban | SS | : Sangat Setuju | skor 5 |
| 2. Jawaban | S | : Setuju | skor 4 |
| 3. Jawaban | T | : Netral | skor 3 |
| 4. Jawaban | TS | : Tidak Setuju | skor 2 |
| 5. Jawaban | STS | : Sangat Tidak Setuju | skor 1 |

3.6. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2003:126) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara member arti, atau menspesifikasikan kegiatan, atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

1. Stress Kerja

Kondisi yang dipersepsikan oleh karyawan dimana faktor-faktor dalam pekerjaan berinteraksi dengan karyawan, menimbulkan tekanan pada karyawan, sehingga dapat mengganggu keseimbangan emosi, fisiologis, perilaku kognitif, yang ditandai dengan 3 indikator; perilaku, emosi dan fisik.

2. Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini yaitu sebagai persepsi karyawan mengenai jumlah kebutuhan dengan jumlah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Kebutuhan dan kemampuan yang dimaksud adalah kebutuhan mental yang meliputi aktifitas mengingat, melihat, dan mencari informasi. Kebutuhan fisik yang meliputi aktifitas fisik yang dilakukan selama bekerja seperti menulis, duduk, dan berjalan. Kebutuhan waktu yang meliputi waktu yang diperlukan oleh karyawan dalam menyelesaikan masalah dan menemukan solusi yang tepat. Performansi yang meliputi keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan kepuasan karyawan terhadap hasil dari pekerjaannya tersebut.

3. Kinerja Karyawan

Agar penilaian kinerja mencapai potensinya, tidak cukup hanya melakukannya karyawan bertindak menurut penilaian itu. Biasanya, Atasan mempunyai tanggung jawab mengkomunikasikan hasil-hasil penilaian kepada bawahannya dan membantu bawahan memperbaiki diri di masa mendatang. Sebaliknya, bawahan biasanya mempunyai tanggung jawab mencari umpan balik yang jujur dan memanfaatkannya untuk Meningkatkan kinerjanya.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

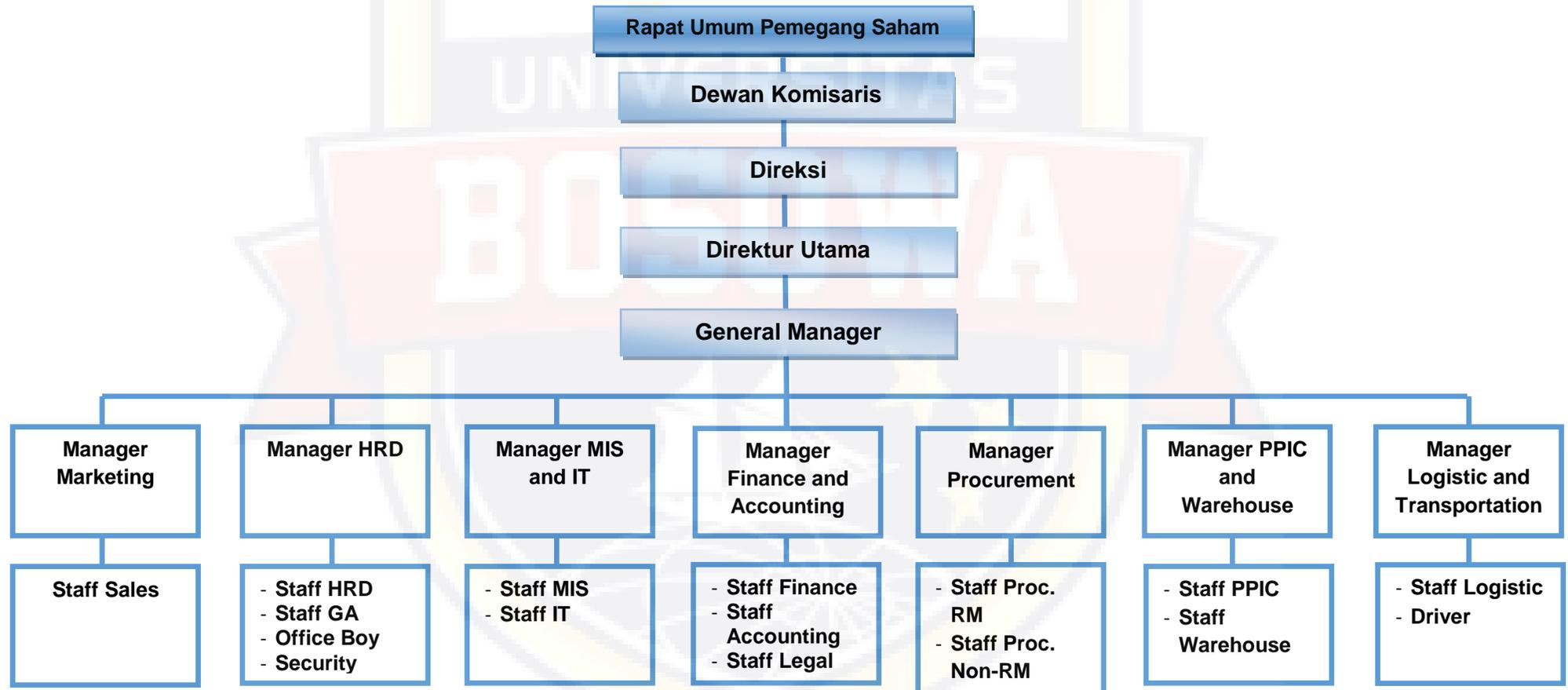
4.1 Gambaran Perkasa Group

Perkasa Group melalui anak perusahaannya, PT. Sinar Terang Madani ialah salah satu produsen pakan ternak anak ayam. Dibentuk pada tahun 2012 selaku pabrik pakan ternak awal di Barru, Sulawesi Selatan yang memproduksi pakan ternak bermutu besar. Perusahaan berkomitmen guna berpartisipasi dalam seluruh aspek dari segala tali pembuatan, mulai dari perumusan pakan, stok unggasan, sampai produk unggasan yang bernilai tambah. Fakta membuktikan bahwa metode ini sangat berhasil dan dapat memastikan pasokan yang andal untuk kebutuhan produksi dan industri, serta produk pakan unggas dan produk unggas kualitasnya konsisiten terutama di Sulawesi Selatan dan Indonesia bagian timur. pakan unggas ialah bisnis Utama industri berasal dari satu pabrik pakan ternak di Barru Sulawesi Selatan, perusahaan sudah berkembang serta tumbuh guna menanggapi tantangan lokal hendak pakan ternak yang andal serta bermutu besar melalui jaringan sarana penciptaan di Makassar.

Struktur Organisasi Perkasa Group

Struktur organisasi pada perkasa group dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini.

STRUKTUR ORGANISASI HEAD OFFICE PERKASA GROUP



*Year of 2020

4.3 Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 4.1 Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	56	84
2	Perempuan	10	16
	Jumlah	66	100

Sumber : Data Diolah,2021

Berdasarkan tabel di atas, responden menurut jenis kelamin perempuan yang paling rendah berpartisipasi pada observasi ini dimana jumlah responden sebesar 10 orang dengan persentase 16% sedangkan responden laki-laki yang paling tinggi sebesar 56 orang dengan persentase 84% dari total 66 orang responden. Jadi terdapat stress kerja yang tinggi di jenis kelamin laki-laki. karena jumlah laki- laki lebih banyak dari perempuan.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Total Responden	Presentase (%)
1	Tamat Pasca sarjana	2	3
2	Tamat Sarjana (S1)	27	41
3	Tamat Akademi/Diploma	1	2
4	Tamat SMA	36	54
	Jumlah	66	100

Sumber : Data Diolah,2021

Responden berdasarkan tingkat Pendidikan pada Perkasa Group, dimana tamatan SMA yang paling banyak didominasi yaitu sebesar 54%, sedangkan tamatan sarjana (S1) sebesar 41%, tamatan pasca sarjana sebesar 3%, dan hanya 2% untuk tamatan akademi/diploma dari total 66 orang responden.

3. Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Umur (Tahun)	Total Responden	Persentase (%)
1	19-27	11	17
2	28-35	28	42
3	36-45	18	27
4	46-55	8	12
5	56-62	1	2
Jumlah		66	100

Sumber : Data Diolah,2021

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa yang paling dominan berdasarkan tingkat usia yaitu 28-35 tahun dengan tingkat persentase 42% dan 27% pada usia 36-45 sedangkan 19-27 tahun sebesar 17%, yang berusia 46-55 sebesar 12% dan untuk usia 56-62 hanya sebesar 2% dari total 66 orang responden.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu sejak pertama kali seseorang memulai bekerja sampai dengan jangka waktu tertentu dan /atau telah berakhir.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Total Responden	Persentase (%)
1	1-3	8	12
2	4-6	30	46
3	7-10	28	42
	Jumlah	66	100

Sumber : Data Diolah,2021

Berdasarkan data responden pada Perkasa Group menunjukkan bahwa masa kerja 1-3 tahun tidak biasa dikatakan matang didalam bekerja begitupun sebaliknya masa kerja 4-6 tahun. Karena dikatakan matang dalam bekerja apabila masa kerja 10 tahun.

4.1. Analisis Data

4.1.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan bukti-bukti yang digunakan buat menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data, dikumpulkan apa adanya tanpa ada kesimpulann umum.

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress Kerja	66	14,00	29,00	21,7879	3,96723
Beban Kerja	66	13,00	29,00	22,0606	3,89429
Kinerja Karyawan	66	15,00	29,00	23,8182	3,66652
Valid N (listwise)	66				

Sumber : data diolah, 2021

Dari hasil analisis di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pada variabel stress kerja menunjukkan bahwa, banyaknya jumlah responden (N) terdiri dari 66 orang karyawan, hasil nilai terendah sebesar 14,00, sedangkan nilai tertinggi sebesar 29,00 dan nilai standar deviasinya sebesar 3,96723.
2. Pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa, banyaknya jumlah responden (N) terdiri dari 66 orang karyawan, hasil nilai terendah sebesar 13,00, sedangkan nilai tertinggi sebesar 29,00 dan nilai standar deviasinya sebesar 3,89429.
3. Pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa, banyaknya jumlah responden (N) terdiri dari 66 orang karyawan, hasil nilai terendah sebesar 15,00, sedangkan nilai tertinggi sebesar 29,00 dan nilai standar deviasinya sebesar 3,66652.

4.1.2 Pengujian Kualitas Data

4.1.2.1. Uji validitas

Uji validitas adalah untuk menunjukkan alat ukur yang digunakan dalam pengukuran dan derajat yang diukur.

TABEL 4.6 UJI VALIDITAS

Variabel	Item	R hitung	R Tabel	Keterangan
Beban kerja	X.1	0,360	0,2423	Valid
	X.2	0,676	0,2423	
	X.3	0,762	0,2423	
	X.4	0,755	0,2423	
	X.5	0,662	0,2423	
	X.6	0,682	0,2423	
Stres Kerja	M.1	0,729	0,2423	Valid
	M.2	0,619	0,2423	
	M.3	0,678	0,2423	
	M.4	0,850	0,2423	
	M.5	0,658	0,2423	
	M.6	0,648	0,2423	
	Y.1	0,629	0,2423	
Kinerja Karyawan	Y.2	0,714	0,2423	Valid
	Y.3	0,714	0,2423	
	Y.4	0,575	0,2423	
	Y.5	0,646	0,2423	
	Y.6	0,693	0,2423	

Sumber: data diolah, 2021

Hasil uji validitas di atas, menyatakan bahwa semua variabel valid dan memenuhi syarat. Karena R hitung > R tabel 0,2423.

4.1.2.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas ialah untuk mengetahui apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian tersebut reliabel atau tidak.

TABEL 4.7 UJI REALIBILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Rtabel	Keterangan
Beban kerja	0,733	0,060	Reliabel
Stres kerja	0,723	0,060	Reliabel
Kinerja karyawan	0,746	0,060	Reliabel

Sumber: data diolah, 2021

Dari hasil uji realibilitas di atas, bahwa *cronbach's alpha* > R tabel 0,060 sehingga ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu pengecekan guna menguji revolusi data dalam sekumpulan data, tanpa mengamati apakah revolusi data tersebut terdistribusi normal.

1. Uji Normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorov-smirnov yaitu dengan mengandaikan resolusi data (yang akan dites normalitasnya) dengan distribusi normal.

TABEL 4.8 ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,55447261
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,567
Asymp. Sig. (2-tailed)		,905

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

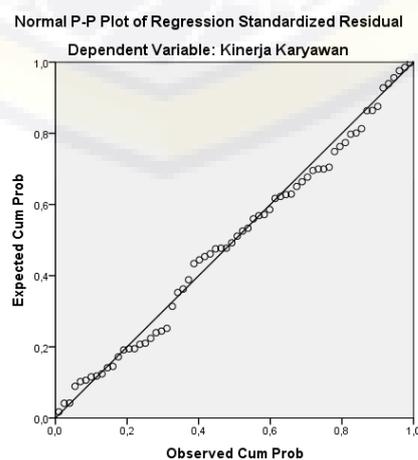
Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov diperoleh nilai *asymp.sig* sebesar 0,905 dimana nilai 0,905 lebih besar > dari 0,05, mengenai hal tersebut membuktikan bahwa hasil uji bersifat normal.

2. Uji Normalitas dengan metode Grafik P-Plot

P-Plot normalitas adalah membandingkan distribusi data kumulatif aktual untuk distribusi kumulatif distribusi normal (distribusi asumsi).

Gambar 4.2 Grafik P-Plot

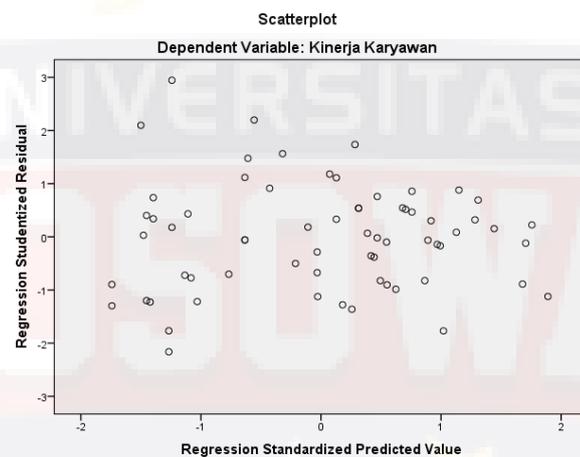


Dari hasil gambar yang diperoleh bahwa garis-garis variabel dependent menyebar mengikuti garis diagonal (*variabel independent*), hal ini menunjukkan data bersifat normal.

3. Uji Normalitas Dengan Metode Scatterplot

Scatterplot biasanya digunakan untuk melihat pola hubungan antara dua variabel.

Gambar 4.3 Scatterplot



Sumber: data diolah, 2021

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa titik terdistribusi secara *random* tanpa membentuk pola tertentu, yang menunjukan bahwa tidak ada tanda-tanda oksidasi pengotor.

4.1.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu apakah model regresi menemukan koneksi pusat variabel independen dan berikut hasil uji multikolinearitas.

TABEL 4.9 UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stress Kerja	,786	1,273
	Beban Kerja	,786	1,273

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2021

Dari Uji multikolineritas ditemukan nilai vif < 10 dan tolerance > 0,1 sehingga dikatakan penelitian ini tidak terjadi masalah.

4.1.5. Uji Park

Uji park ialah suatu metode untuk menguji heteroskedastisitas data variabel dalam penelitian dengan cara meregresi logaritma natural dari kuadrat residual. Tujuan dari uji park yaitu untuk mendeteksi terjadinya kesalahan heteroskedastisitas.

TABEL 4.10 UJI PARK

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,196	1,807		-1,215	,229
Stress Kerja	,139	,078	,247	1,785	,079
Beban Kerja	-,015	,079	-,027	-,192	,848

a. Dependent Variable: LnRes

Sumber: data diolah, 2021

Dalam uji heteroskedastisitas menggunakan uji park terdapat nilai signifikansi antara stress kerja, beban kerja yang mempunyai nilai yang lebih besar > 0.05 maka tidak terjadi masalah.

4.1.6. Analisis Regresi Moderasi

Moderated Regression Analysis (MRA) yaitu penerapan khusus regresi berganda linear dimana dalam persesuaian regresinya tercantum bagian korelasi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Berikut adalah tabel hasil analisis regresi moderasi menggunakan SPSS 21.

TABEL 4.11 HASIL ANALISIS REGRESI MODERASI

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,407	10,174		1,318	,192
	Stress Kerja	,405	,464	,438	,872	,387
	Beban Kerja	1,150	,459	1,221	2,507	,015
	X1_M	-,049	,020	-2,007	-2,405	,019
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah, 2021

Tabel hasil uji regresi di atas dapat menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,40 + 0,405X_1 + 1,150X_2 - 0,049 + e$$

Berdasarkan hasil uji di atas, tingkat signifikansi variabel moderasi stress kerja dan beban kerja menunjukkan hasil nilai 0,019 yang berarti signifikansinya < 0,05. Hasil ini meyakinkan bahwa observasi yang diajukan hipotesis kedua yaitu beban kerja memoderasi hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan diterima.

4.1.7. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi yaitu diperlukan seperti informasi tentang penerapan tipe dan dihitung untuk menentukan sejauh mana sejumlah variabel *independent* menjelaskan variabel *dependent* pada saat yang bersamaan.

TABEL 4.12 KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,556	,535	2,50143

a. Predictors: (Constant), X1_M, Beban Kerja, Stress Kerja

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan model summary koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0.746. hal ini menjabarkan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (hubungan stress kerja, beban karyawan) sebesar 55,6 % sedangkan 44,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

4.1.8. Uji f

Uji f untuk mengamati seberapa besar pengaruh variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

TABEL 4.13 UJI F**ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	485,874	3	161,958	25,884	,000 ^b
	Residual	387,944	62	6,257		
	Total	873,818	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), X1_M, Beban Kerja, Stress Kerja

Sumber: data diolah, 2021

Uji anova menghasilkan nilai fhitung dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil ($0.000 < 0.05$), hingga tipe regresi dapat digunakan untuk melihat variabel X1, variabel X2 secara berdampingan mempengaruhi variabel Y.

4.1.9. Uji T

Uji t disebut uji parsial, yaitu guna memverifikasi tingkat pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 4.14 UJI T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,407	10,174		1,318	,192
	Stress Kerja	,405	,464	,438	,872	,387
	Beban Kerja	1,150	,459	1,221	2,507	,015
	X1_M	-,049	,020	-2,007	-2,405	,019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2021

Dari tabel di atas, dijelaskan bahwa :

1. Variabel stress kerja mendapatkan nilai koefisien parameter sebesar 0.405 dengan tingkat signifikansi $0.387 > 0.05$. Jadi dapat dikatakan variabel

stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikan yang ditentukan.

2. Variabel beban kerja mendapatkan nilai koefisien parameter sebesar 1.150 dengan tingkat signifikansi $0.015 < 0.05$. Dalam variabel X_2 terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel beban kerja memoderasi stress kerja mendapatkan nilai koefisien sebesar -0,049 dengan tingkat signifikansi 0,019 bahwa terdapat pengaruh moderasi antara hubungan beban kerja dan stress kerja dengan kinerja karyawan. Dikatakan memoderasi jika nilai signifikan yang didapat lebih kecil dari 0,05.

4.2. Pembahasan hasil penelitian

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam variabel X_1 (stress kerja) memiliki nilai signifikansi yang lebih besar $0.387 > 0.05$ yang artinya variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikansinya harus lebih kecil dari tingkat signifikan yang telah ditentukan. Dari hipotesis penulis stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan jadi untuk itu hasil dugaan hipotesis tidak sama dengan hasil penelitian. Upaya peningkatan kinerja karyawan antara lain dengan memperhatikan stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stress yang dialami oleh karyawan Perkasa Group masih bisa di atasi ataupun diturunkan dengan banyak cara sehingga diperlukannya suatu manajemen stress dalam pekerjaan suatu perusahaan serta adanya usaha dari masing-masing karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azazah Indiyani (2009), Intan Ameths Prima Prestisyana (2008), Nita Wahyu Wulandari (2008) dan Dewi & Wibawa (2016), menemukan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Beban Kerja memoderasi hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan

Menurut hasil uji penelitian bahwa variabel beban kerja sangat signifikan mengatur dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan di perkasa group dengan nilai signifikansi lebih kecil $0.019 < 0.05$. Sehingga hasil hipotesis kedua diterima. dengan kata lain ketiga variable tersebut memoderasi dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan moderasi apabila suatu pernyataan bisa bersifat memperkuat atau memperlemah suatu pernyataan. interaksi antara stress kerja dan beban kerja dapat membuat kinerja karyawan tidak meningkat, artinya ketika karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dampak tekanan kerja terhadap kinerja karyawan perkasa group akan signifikan. Insetif yang diberikan kepada karyawan oleh atasan akan memberikan insetif yang positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya saat berada dalam tekanan dalam bekerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian Atika (2017) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tekanan, namun dengan motivasi yang moderat, tekanan kerja dapat ditangani dengan cepat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Skripsi ini berjudul “moderasi beban kerja terhadap hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan pada perkasa group”. Dalam melakukan penelitian penulis menyebar kuesioner sekitar 66. Dengan 18 pernyataan yang masing-masing variabel mempunyai 6 pernyataan. Dan rata-rata jawaban responden paling besar dengan pernyataan setuju. Dengan Penelitian yang dalam pengambilan sampel penelitian melihat dari data kantor perkasa group yang berjumlah 232 karyawan dengan menggunakan metode sampel perhitungan teknik slovin dengan mendapatkan 66 responden. Hasil keseluruhan penelitian yang dibahas di peroleh sebagai berikut :

1. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di karenakan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan bernilai signifikan.
2. Secara moderasi beban kerja dan hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan pada perkasa group, memiliki moderasi yang di perkuat dengan adanya nilai signifikansi yaitu sebesar 0.019 untuk itu tidak adanya suatu masalah yang terjadi antara beban kerja dan hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi perkasa group sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini didapat bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan secara moderasi beban kerja dan stress kerja terdapat kinerja karyawan untuk itu perlu adanya pemahaman agar nantinya tidak terjadi masalah terhadap kinerja karyawan.
2. Selain itu, untuk perkasa group harus lebih memperhatikan karyawan, dan saling memahami antara bos dan karyawan agar nantinya tidak ada karyawan merasa stress dalam pekerjaanya dan beban sehingga jikalau nantinya terjadi hal seperti itu kinerja karyawan tidak akan bagus bahkan akan terjadi masalah.
3. Di dalam kuesioner penelitian terdapat jawaban setuju sekitar 734 ,dan jawaban yang tidak setuju 454 sehingga dapat dikatakan rata- rata jawaban setuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. 2016. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot*. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>. Diakses Pada tanggal 4 Maret 2021.
- Almasri, M. N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19, 133–151. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>. Diakses Pada tanggal 3 Maret 2021.
- Alfiah, Eka Wati Nurul. (2020) *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati*. Jakarta: Universitas Pertamina.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>. Diakses pada tanggal 3 Maret 2021.
- Sunarsi, D. (2019). *Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221–233. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp221-233>. Diakses pada tanggal 2 Maret 2021.
- Tokan, Oktavianus L. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Perawat Unit Rawat Inap Rsud Dr. Moewardi*. Surakarta: Universitas Setia Budi
- Wartono, Tri. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang* | Vol.4, No.2, April 2017.
- Setiyo Utomo. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Parameter, 4(2), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>. Diakses Pada tanggal 2021.

Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Management and Bussines (JOMB), 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>. Diakses Pada tanggal 3 Maret 2021.

Gitosudarmo & Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

BOSOWA



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. /FEB/UNIBOS/VIII/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Anita
Stambuk	: 4517012043
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 %, dengan rincian skripsi 30% dan Jurnal 28%, yang berhubungan skripsi dengan judul:

"Moderasi Beban Kerja Terhadap Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Perkasa Group".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 20 Agustus 2021
Dekan



Dr. Alifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN : 09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Anita
Stambuk : 4517012043
Alamat : Perumahan Galaksi
Telpon/HP : 085241754513
E-mail : anitaputry309@gmail.com
Judul :

"Moderasi Beban Kerja Terhadap Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Perkasa Group".

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 20 Agustus 2021





PERKASA GROUP

Nomor : 004/HRD/PG-STM/EXT-BIP/IV/2021
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.

Universitas Bosowa
Dekan Fakultas Ekonomi
Di

Makassar

Dengan Hormat,

Melalui Surat ini Kami Perkasa Group Menyatakan bahwa Mahasiswa/i yang identitasnya tertera di bawah ini :

No	Nama	NIM	Judul Penelitian
1	Anita	45 17 012 043	Moderasi Beban Kerja Terhadap Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Perkasa Group

Dapat melakukan Penelitian Mulai tanggal 29 April sampai dengan 29 Mei 2021. Dengan ketentuan mahasiswa/i tersebut diatas mentaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di Perkasa Group, dan bila mana melakukan hal-hal yang melanggar aturan Perusahaan maka Perkasa Group dapat menghentikan Kegiatan Penelitian.

Demikian Surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 28 April 2021

HR Manager


Avip Abubakar



GRHA PERKASA

Address : Jl. Perintis Kemerdekaan KM 16 , Komp. Ruko Kima Square B11-B12 .
Kode pos : 90245, Makassar – Sulawesi Selatan
Phone : 0411-4723410, Fax : 0411-4723414

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alakum Wr.Wb

Yth.Bapak/ibu/Sdr/I Responden

Dengan Hormat,

Nama : Anita
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Instansi : Universitas Bososwa

Bersama ini saya memohon kesediaan bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dengan mengisi kuesioner penelitian dengan judul **“Moderasi Beban Kerja terhadap Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja karyawan pada Perkasa Group”**. Informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi saya sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar. Oleh karena itu Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi Bapak/Ibu. Bantuan dan partisipasi Bapak/ibu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ini. Untuk itu,saya ucapkan terimakasih Atas kerjasama Bapak/Ibu.Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat saya,

Anita (4517012043)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : Perempuan/Laki-laki
4. Pendidikan : a. SMU
b. D3
c. S1
d. S2
5. Masa Kerja :Tahun
6. Jabatan/Pekerjaan :
7. Bagian/Divisi :

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.
4. Pilihlah jawaban cukup memilih salah satu dari 5 (lima) yang tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= Skor 5
Setuju (S)	= Skor 4
Kurang Setuju(KS)	= Skor 3
Tidak Setuju(TS)	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju(STS)	= Skor 1
5. Kuesioner ini diisi oleh karyawan Perkasa Group

KUESIONER

Moderasi Beban Kerja terhadap Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Perkasa Group

A. Beban kerja X1

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah anda mendapatkan waktu untuk beristirahat sejenak setelah mengerjakan tugas dalam waktu kerja anda?					
2	Apakah anda pernah mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan anda?					
3	Apakah pimpinan anda selalu mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik didalam maupun luar kantor?					
4	Apakah tuntutan tugas yang menjadi kewajiban anda terasa memberatkan beban anda					
5	Apakah target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi?					
6	Apakah tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat?					

B. Stres Kerja X2

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam pekerjaan saya diharapkan untuk mengerjakan banyak tugas berbeda dengan waktu yang sangat sedikit					
2	Saya merasa beban pekerjaan saya bertambah					
3	Saya diharapkan untuk dapat mengerjakan tugas dimana saya belum pernah mendapatkan pelatihan tentang tugas tersebut					

4	saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik					
5	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6	Saya harus membawa pulang pekerjaan saya					

C.Kinerja karyawan(Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memenuhi hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan rincian pekerjaan					
2	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan					
3	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Saya memiliki inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan dan mampu menyelesaikan masalah yang timbul.					
5	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
6	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					

DOKUMENTASI PENELITIAN



Lampiran 6. Tabel Distribusi F Untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 4. Tabel Distribusi Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843

42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547

82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

BOSOWA



Lampiran 7. Tabel Distribusi T

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78