

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SURACO JAYA ABADI MOTOR
CAB MASJID RAYA MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

Septy Riana Armadani

4516012116



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja
terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco
Jaya Abadi Motor Cab Masjid Raya Makassar**

Nama Mahasiswa : **Septy Riana Armadani**

Stambuk/NIM : **4516012116**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Program Studi : **Manajemen**

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. MUHLIS RUSLAN, SE., M.Si


SYAMSUDDIN JAFAR, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

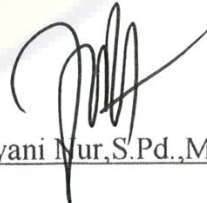
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si, SH., M.H


Indrayani Nur, S.Pd., M.Si

Tanggal Pengesahan

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Septy Riana Armadani
Tempat/ Tanggal Lahir : Ujung Pandang / 30 September 1997
STB. : 4516012116
Jurusan/ Prodi : Manajemen/ Sumber Daya Manusia
Alamat : Komp. TNI AL Dewa Kembar CII / 120

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURACO JAYA BUILDING CABANG MASJID RAYA.

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Makassar, Agustus 2020

Yang menyatakan,


Septy Riana Armadani
4516012116

ABSTRAK
Septy Riana Armadani
Manajemen

**PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SURACO JAYA BUILDING
CABANG MASJID RAYA.
(Studi Kasus: PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masjid Raya)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masjid Raya, Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan sampel yang digunakan yaitu berjumlah 19 orang dengan kriteria yang telah ditentukan. Dan selanjutnya model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah digunakan SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masjid Raya.

Kata Kunci: *Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

ABSTACT
Septy Riana Armadani
Manajemen

**EFFECT OF WORK STRESS AND WORK LOAD ON EMPLOYEE
PERFORMANCE OF PT. SURACO JAYA ABADI MOTOR
BRANCH OF MASJID RAYA.**

(Case Study: PT. Suraco Jaya Abadi Motor Masjid Raya Branch)

This study aims to determine the effect of work stress and workload of employees at PT. Suraco Jaya Abadi Motor, Masjid Raya Branch, Makassar. This research approach uses a quantitative approach. With the sample used, amounting to 19 people with predetermined criteria. And then the data analysis model used is multiple linear regression analysis processed using SPSS.

Based on the results of research conducted, it shows that work stress and workload have a significant effect on employee performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor, Masjid Raya Branch.

Keywords: Work Stress and Workload on Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan laporan proposal penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Kayawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masjid Raya”.

Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Universitas Bosowa, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penyusunannya dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing dan berbagai pihak yang membantu. Terima kasih kepada Dosen Penguji yang telah menyempurnakan skripsi ini, terima kasih kepada kedua orang tua dan teman-teman yang selalu mendukung dan memberi motivasi.

Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih terdapat banyak kesalahan, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini. Peneliti berharap dengan adanya skripsi ini dapat dijadikan acuan tindak lanjut penelitian selanjutnya.

Makassar, 7 Oktober 2020

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori	6
1.4.1 Pengertian Stress Kerja.....	6
1.4.2 Beban Kerja	9
1.4.3 Kinerja Karyawan.....	11
1.4.4 Produktivitas Kinerja.....	13
2.1 Kerangka Pikir	32
2.1 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian.....	34
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.3 Jenis Sumber Data.....	35
3.4 Metode Analisis Data.....	35
3.5 Defenisi Operasional.....	40
3.6 Jadwal Penelitian	41

BAB IV PELAKSANAAN PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	42
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	43

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden	46
5.1.1. Jenis Kelamin	46
5.1.2. Usia	46
5.2. Analisis Deskriptif Variabel	47
5.2.1. Stress Kerja	47
5.2.2. Beban Kerja	50
5.2.3. Kinerja Karyawan	52
5.3. Pengujian Hipotesis	55

VI. PENUTUP

6.1. Kesimpulan	59
6.2. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

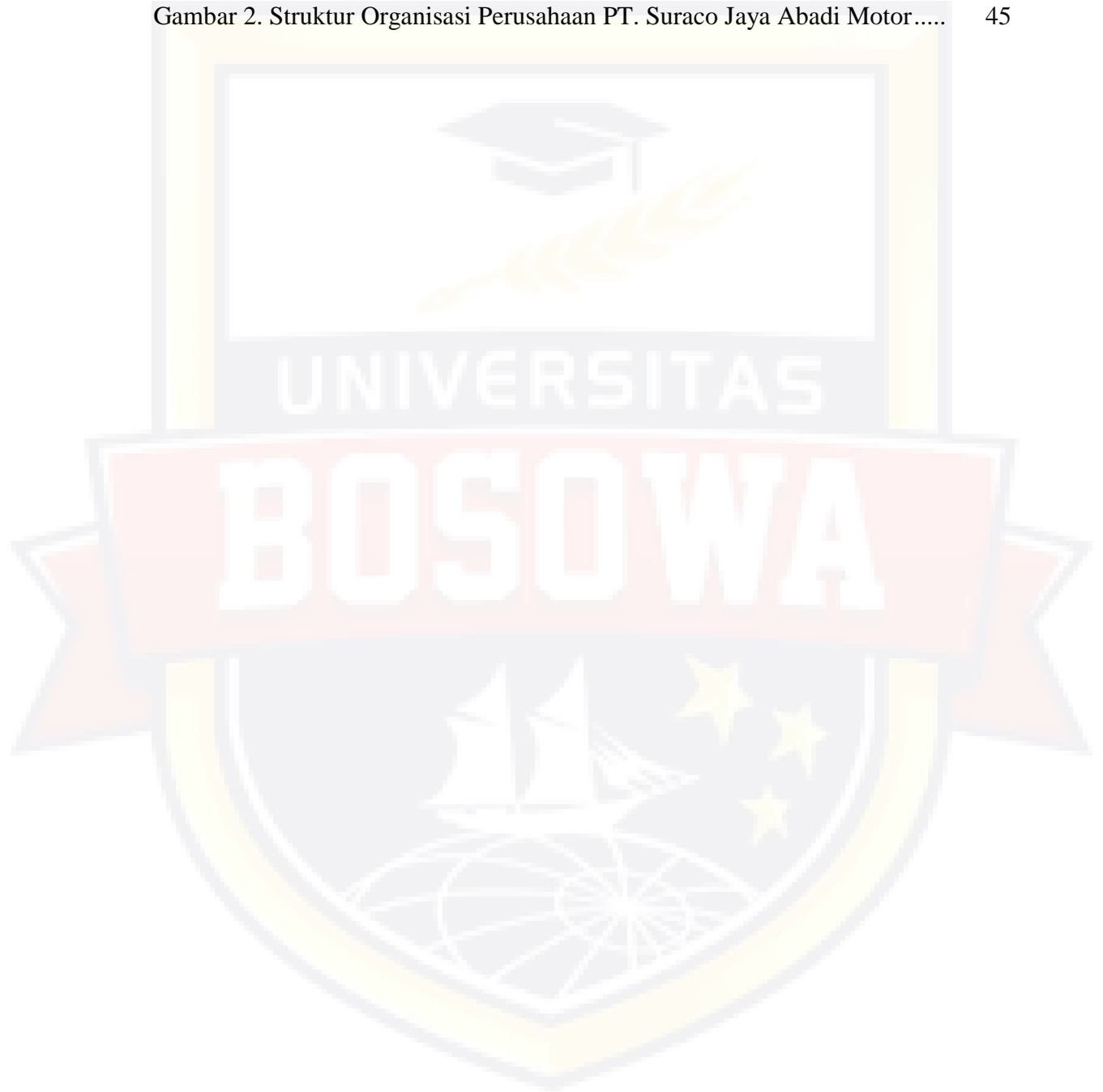
Tabel 1. Item Pengukuran Variabel	36
Tabel 2. Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 5. Respon terhadap Indikator Beban Kerja.	48
Tabel 6. Respon terhadap Tekanan Waktu	48
Tabel 7. Respon terhadap Umpan Balik Tidak Memadai	49
Tabel 8. Respon terhadap Indikator Konflik Pribadi	49
Tabel 9. Rekapitulasi Respon terhadap Variabel Stress Kerja.....	50
Tabel 10. Respon terhadap Indikator Tugas Kerja.....	50
Tabel 11. Respon terhadap Indikator Waktu Kerja.....	51
Tabel 12. Respon terhadap Indikator Lingkungan Kerja	51
Tabel 13. Respon Konsumen terhadap Indikator Target Kerja.....	52
Tabel 14. Rekapitulasi Respon terhadap Variabel Beban Kerja.	52
Tabel 15. Respon terhadap Indikator Efisiensi dan Efektifitas.	53
Tabel 16. Respon terhadap Indikator Motivasi Kerja.	53
Tabel 17. Respon terhadap Indikator Prestasi Kerja.....	54
Tabel 18. Respon terhadap Indikator Disiplin Kerja	54
Tabel 19. Rekapitulasi Respon terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 20. Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 21. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 22. Rekapitulasi Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	56

Tabel 23. Uji Koefisien Determinasi	57
Tabel 24. Uji Serentak.....	57
Tabel 25. Uji Parsial	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	14
Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Suraco Jaya Abadi Motor.....	45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan usaha terutama dalam industri otomotif haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan usahanya mewujudkan tujuan dan juga dalam menghadapi persaingan usaha. Keberhasilan bisnis didapatkan dari sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang bagus. Sedangkan perusahaan berada pada kondisi merugi apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang tidak berkompeten dan kinerjanya buruk (Potu, 2013).

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting guna kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, selain menuntut kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan atau organisasi juga harus memenuhi apa yang menjadi hak dan kebutuhan bagi karyawannya yaitu dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dalam pemenuhan kesejahteraan pegawai yang salah satunya dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi dan juga agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan (Veithazal, 2014).

Danang (2012), menyatakan stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Pada dasarnya ada kriteria dari stres yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan, dan adanya *demand*.

Stres kerja dapat diartikan berbeda beda bagi setiap individu. Setiap orang memiliki kemampuan yang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan layanan stres. Stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang menyangkut interaksi antara stimulasi dan respon. Stres bukan sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif stres yang dialami oleh karyawan adalah akibat dari lingkungan yang di hadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja (Sari, 2018).

Faktor penghambat lain, terhadap kinerja karyawan adalah adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan yang ditimbulkan oleh faktor organisasi. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor organisasi yang secara positif mampu menimbulkan stres ditingkat kerja. Diantaranya konflik, keterasingan, beban kerja, situasi kerja, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi (Sutowo, 2016).

Beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan. Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka perusahaan akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya (Fajarwati, 2018).

Berdasarkan hasil pra-survey di PT Suraco Jaya Abadi Motor Cab Masjid Raya Makassar menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja menjadi salah satu

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dan observasi di lapangan menunjukkan bahwa karyawan mengaggap beban yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dan intimidasi dari berbagai pihak. Karena stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari beban kerja di tempat masing-masing pekerja itu berada. Salah satu cara menanggulangi stres kerja adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa tenang, mengendalikan perasaan, menghadapi masalah, dan menyelesaikan masalah dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel stres dan beban kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cab Masjid Raya Makassar.**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cab Masjid Raya Makassar?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cab Masjid Raya Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian adalah :

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cab Masjid Raya Makassar.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cab Masjid Raya Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan pada penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai referensi untuk mengetahui hal-hal yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Selain itu proses penelitian ini dapat dijadikan sebagai proses latihan peneliti untuk dapat berfikir secara logis dan sistematis dalam bidang ekonomi pada umumnya.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi perpustakaan bagi mahasiswa yang juga akan melakukan penelitian terhadap pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2003), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson (2002), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya.

Menurut Philip L (dikutip Jacinta L, 2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- 1) Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di

dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.

- 2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- 3) Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

a. Indikator Stres Kerja

Menurut Igor S (1997), Indikasi Stres Kerja adalah:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- 5) Beban lebih
- 6) Faktor- faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Menurut Igor S (1997;249) menyatakan bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menolak perubahan.
- 2) Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- 3) Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.

- 4) Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

Hubungan yang menunjukkan hubungan antara stres dan kinerja disebut model stres-kinerja. Dari model stress-kinerja ini dapat disimpulkan beberapa point penting, antara lain bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling

ekstrim, adalah kinerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan (Wicaksono, 2017).

2.1.2 Beban Kerja

Danang (2012), mengemukakan bahwa beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisi beban kerja, juga mencegah adanya stres atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Suci, 2017).

Beban kerja adalah sesuatu yang mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat jika energi pokok yang telah habis di pakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya tugas dipandang ringan jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan.

Beban kerja didefinisikan sebagai sesuatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja 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 jika pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan . oleh karena itu perlunya diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Sandi, 2016).

Menurut Robins dan Judge menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi diartikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan karena indera mereka agar memberi makna pada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan satu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia sesuaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya (Machmed, 2018).

Menurut Suci (2012), Beban kerja tersebut sebagai berikut:

- a. Dengan beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperi jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dia punya. Adanya contoh seperti karyawan di bagian mesin oven memiliki tanggung jawab atau beban kerja yang cukup berat karena ia harus tetap menjaga agar mesin oven yang diawasi berada pada

kondisi baik, tetap saja tanggung jawab cukup besar karena sedikit kelalaian akan membuat perusahaan/lembaga mengalami kerugian.

- b. Dalam beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan melaksanakan pekerjaan yang dia punya. Seperti contoh seorang manajer pemasaran memiliki tanggung jawab yang besar saat dihadapkan pada keputusan yang tepat.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

2. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Handoko (2001) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Pengertian motivasi menurut Reksohadiprodjo (2002) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan 10 Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a) Fisiologi: Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- b) Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- c) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta: Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- d) Harga diri (*esteems*): Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- e) Perwujudan diri (*self actualizatiton*): Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

4. Indikator Kinerja

Menurut Riordan dalam Christi (2010), indikator dalam kinerja adalah:

1) Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

2) Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4) Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

2.1.4 Produktivitas Kinerja

Produktivitas merupakan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam berproduksi (Hasibuan, 2010). L. Green berg (2010) mendefinisikan produktifitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu di bagi totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (Muchdarsyah, 2012).

Produktivitas secara umum diartikan perbandingan antara apa yang telah dihasilkan (output) antara apa yang digunakan (input). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Swashta (2011) adalah sebuah konsep yang

menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang atau jasa yang diproduksi) dengan hasil (jumlah karyawan, modal, energy, dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut.

a. Faktor-faktor Pendukung Produktivitas Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta keprilakuan lainnya.

Menurut balai Pengembangan Produktifitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti,2011) adalah :

- a. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan,latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha baersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles) dan panitia mengenai kerja unggulan.

- d. Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas .
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.

Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi beberapa faktor (Nitisemito, 2012), antara lain:

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong motivasi kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja yang baik dan produktivitas kerjapun baik. Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah Kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan, pimpinan satuan kerjayang mempengaruhi orang lain terutama bawahannya dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2010).

Kepemimpinan menurut Nasution (2000:224) adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang per orang lewat komunikasi untuk dapat mencapai satu atau beberapa tujuan. Berdasarkan defenisi yang telah dikatakan, maka jelaslah bahwa kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi karena kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dan kepemimpinan yang efektif harus ditunjang dengan pimpinan yang baik dalam setiap keadaan/situasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Maksudnya, agar suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

Menurut Umar (2011:31) yang dimaksud dengan pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang. Tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Secara umum syarat-syarat atau sifat-sifat untuk menjadi seorang pemimpin adalah :

a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Apabila seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya.

b. Kemampuan untuk bisa Perceptive

Perceptive (Persepsi) menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan haruslah mengenal tujuan perusahaannya dengan baik sehingga

mereka bisa bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Disinilah ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan-kekuatan mereka, kelemahan-kelemahan mereka, juga sebagai ambisi yang ada. Disamping itu ia juga harus mempunyai persepsi intropektif (memandang atau menilai dirinya sendiri) sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya. Inilah yang disebut kemampuan "Perceptive".

c. Kemampuan untuk menentukan prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memilih atau menentukan mana yang penting atau tidak. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan bukanlah datang satu persatu, tetapi bersamaan dan berkaitan dengan satu sama lainnya.

d. Kemampuan untuk bersikap obyektif

Obyektifitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional dan personal. Obyektifitas merupakan perluasan dari kemampuan perceptive. Apabila perceptive menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian dan kenyataan yang lain. Obyektifitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

e. Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang bekerja dengan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai. (Pandojo, 2010).

Dalam kepemimpinan dan kaitannya dengan produktivitas, maka yang tidak bias dilupakan adanya gaya kepemimpinan, linkert merancang tiga macam gaya kepemimpinan yaitu:

a. Gaya eksploitative

Manajer dalam hal ini sangat otoraksi, mempunyai sedikit kepercayaan kepada bawahannya, suka mengeksploitasi bawahan dan bersikap paternalistic.

b. Gaya otoraksi yang baik

Pemimpin atau manajer-manajer yang termasuk dalam system ini mempunyai kepercayaan terselibung, percayaan bawahan.

c. Gaya manajer konsultatif

Manajer dalam hal ini sedikit percaya kepada bawahan biasanya dalam hal kalau ia membutuhkan informasi, ide Tanya pendapat bawahan dan masih menginginkan melakukan pengendalian atas keputusan-keputusan yang dibuatnya.

Ada sekelompok sarjana yang yang membagi tipe kepemimpinan antara lain: (Kartono, 2012:65).

2. Faktor kompensasi

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa yang ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan.

Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba. Berdasarkan uraian tersebut jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan. Balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi (Hasibuan, 2010).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Drs. Malayu Hasibuan, 2010).

Menurut Drs. Malayu Hasibuan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Kompensasi didefinisikan sebagai balasan kepada seorang pekerja terima sebagai

balasan dari pekerjaan yang diberikannya Baik upah perjam ataupun gaji periodic. (William dan keith davis, 2000:12).

Kompensasi merupakan suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan. (Andrew E.Sikula: 2000) .Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan (permintaan), maka kompensasi lebih kecil, begitu sebaliknya, jika permintaan kerja lebih banyak dari penawaran kerja yang ada,. Maka kompensasi akan jadi lebih tinggi.

b. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Jika kemampuan dan kesadaran perusahaan semakin baik, maka tingkat kompensasi semakin baik, begitu juga sebaliknya jika kemampuan dan kesadaran perusahaan semakin buruk, maka kompensasi yang diberikan juga akan rendah.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi yang diberikan juga semakin baik, namun jika serikat buruh yang ada tidak mempunyai pengaruh dan kekuatan maka kompensasi juga akan semakin buruk.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan maksimal, maka kompensasi yang diberikan juga akan semakin baik, namun jika

produktivitas kerja karyawan tidak maksimal maka kompensasi yang diberikan juga akan semakin kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppresnya

Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup

Jika biaya hidup ditempat dimana karyawan bekerja tinggi, maka kompensasi yang diberikan juga harus tinggi.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Semakin tinggi jabatan karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan perusahaan kepadanya.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Semakin tinggi tingkat pendidikan serta lamanya pengalaman kerja, maka akan semakin besar kompensasinya.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian Indonesia nasional sedang maju, maka tingkat upah akan semakin tinggi karena akan mendekati kondisi Full Employment sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pengorbanan yang telah disumbangkan karyawan kepada perusahaan pada dasarnya dibentuk komponen-komponen. Secara garis besarnya komponen-komponen upah dibuat atas dasar kepentingan karyawan sebagai penerima dan pengusaha sebagai pemberi. Komponen-komponen kompensasi tersebut meliputi (Sondang,2015:265):

1) Gaji dan upah

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara perjam,perhari,dan persetengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara perbulan.

2) Jaminan sosial

Komponen kompensasi yang satu ini meliputi banyak aspek dan berfungsi menjaga kemungkinan hilangnya atau menurunnya daya kerja, hilangnya sumber nafkah, maupun karena bertambahnya kebutuhan dari biasanya, misalnya si karyawan mendapat kecelakaan dan lain sebagainya.

Jaminan sosial terbagi atas beberapa komponen-komponen antara lain:

- a) Tunjangan sakit
- b) Santunan cacat
- c) Santunan kematian
- d) Tunjangan hari tua
- e) Pesangon, uang jasa dan ganti rugi.

3) Kesejahteraan karyawan

Tidak jauh beda dengan jaminan sosial, tunjangan kesejahteraan merupakan tanggung jawab sosial pihak perusahaan. Tunjangan perusahaan bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga.

4) Keuntungan dan bonus

Keberhasilan perusahaan tentunya tidak terlepas dari karyawannya dan sudah sewajarnya jika karyawan ikut menikmati keuntungan yang diperoleh perusahaan

5) Insentif

Diantara bentuk-bentuk komponen pengupahan yang ada, insentif memiliki sifat yang agak berbeda, dimana insentif bukanlah merupakan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan. Jika upah adalah kompensasi dari pengusaha terhadap hasil kerja atau janji kerja yang diberikan kepada karyawan maka insentif dapat disebut pemberian pengusaha dengan harapan akan diimbangi dengan kerja atau prestasi dari karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa upah insentiflah yang menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dengan produktifitas kerja

1. Pelatihan dan pendidikan

Pendidikan dan pelatihan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki pengetahuan,

mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi. Hal tersebut akan menjamin terciptanya peningkatan produktivitas. Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif (kaswan,2011:4).

Menurut instruksi presiden Nomor 15 tahun 1974, yang disebut latihan adalah: Bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan hal yang praktis yang menyangkut keterampilan kerja. Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan latihan (Nitisemito, 2012) antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- b. Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat.
- c. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- f. Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- g. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas karena dengan yang sehat suatu pekerjaan akan dapat mengurangi kelelahan dan kebosanan karyawan. Begitu pula sebaliknya dengan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan produktivitas yang buruk pula. Umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja ini.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial- kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin, 2002: 142).

Berdasarkan definisi di atas maka beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain : (Edwin B.Flippo, 2014:76) , yaitu:

a) Kebersihan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang dan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih

nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

b) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gudang. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperatur ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan – keluhan yang datang dari karyawan.

c) Bau

Bau merupakan faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas para pekerja dimana jika lingkungan kerja yang terlalu bau akan dapat menimbulkan perasaan bosan terhadap diri para pekerja sehingga akan mempengaruhi terhadap apa hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

d) Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.

e) Keamanan dan keselamatan kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari

karyawan, misalnya kendaraan pribadi dari karyawan, seperti sepeda motor atau mobil. Penggunaan alat untuk keselamatan kerja merupakan upaya pihak perusahaan dengan maksud menghindarkan karyawan dari kecelakaan yang akibat keteledoran dalam bekerja.

f) Kebisingan

Siapapun juga tidak akan senang mendengar suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan yang dapat merusak konsentrasi dalam bekerja. Akan banyak timbul kesalahan dalam bekerja.

g) Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

3. Pengawasan kerja

Pengawasan kerja dilakukan agar karyawan tetap bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan menghindarkan dari karyawan melalaikan tugas. Sehingga karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Pengawasan kerja terhadap karyawan adalah merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam menjalankan setiap tugasnya. Tujuan diadakannya pengawasan kerja ini adalah untuk mengetahui kesalahankesalahan serta ketidaktepatan dari pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahankesalahan itu. (Laure 1998:155).

Pengawasan kerja adalah merupakan suatu proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan dan bila mana perlu menerapkan tindakan sedemikian rupa hingga pelaksanaan sesuai dengan rencana.(Manulang, 2012).Dalam hal ini agar pengawasan tersebut dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka fungsi pengawasan tersebut mestilah berjalan sesuai dengan perannya masing-masing antara lain:

- a) Mempertebal rasa tanggung jawab karyawan yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan tugas.
- b) Mendidik para karyawan agar mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
- c) Mencegah terjadinya penyimpangan dan kelalaian agar tidak terjadi kerugian.
- d) Memperbaiki setiap kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan.(Soewarno, 1996:143)

Dengan demikian jelas bahwa pengawasan kerja akan dapat menimbulkan pengaruh dalam setiap pekerjaan dan meningkatkan

produktivitas, setiap atasan harus bisa akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan, yaitu suatu suasana yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan.

3. Faktor-faktor Penghambat Produktivitas Kinerja

Selain faktor pendukung, tingkat produktivitas kinerja memiliki faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor penghambatnya adalah:

1. Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2003), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson (2002), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Philip L (dikutip Jacinta L, 2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- 1) Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.

- 2) Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- 3) Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

2. Indikator Stres Kerja

Menurut Igor S (1997), Indikasi Stres Kerja adalah:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- 5) Beban lebih
- 6) Faktor- faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Menurut Igor S (1997;249) menyatakan bahwa ada beberapa gejala- gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menolak perubahan.
- 2) Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- 3) Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.

- 4) Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama.

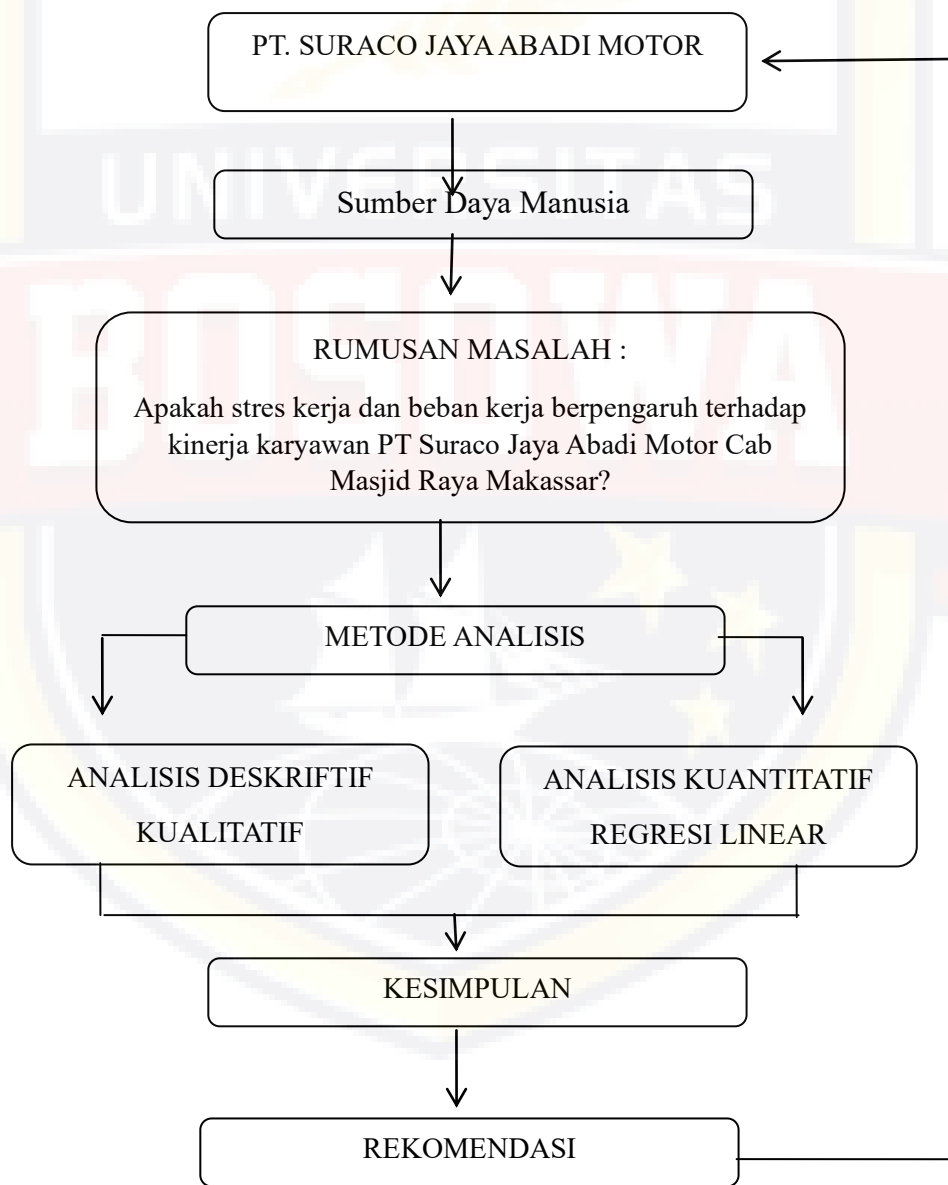
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

Hubungan yang menunjukkan hubungan antara stres dan kinerja disebut model stres-kinerja. Dari model stress-kinerja ini dapat disimpulkan beberapa point penting, antara lain bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk

mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan (Wicaksono, 2017).

2.2 . Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suraco

Jaya Abadi Motor Cab Masjid Raya Makassar

2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suraco

Jaya Abadi Motor Cab Masjid Raya Makassar



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Daerah dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor, Jl. Masjid Raya. Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan September 2020.

3.2. Metode Pengumpulan Data

3.2.1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai literatur dan bahan pustaka lainnya berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.2.2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu dengan cara :

1. Wawancara

Metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka dengan responden (Bungin 2008:133).

2. Observasi

Metode observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indera mata dan dibantu dengan panca indera lainnya (Bungin 2008:142)

3. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar isian responden secara langsung.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

1. Jenis data kualitatif adalah data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata (tulisan), gambar (audio) atau video yang memiliki makna. Data-data tersebut diperoleh dari wawancara, pengamatan, pemotretan, perekaman dan lain-lain. Pada intinya data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan angka sehingga tidak dianalisis dengan ilmu statistik (statistika).
2. Jenis data kuantitatif adalah sehingga data kualitatif diolah secara statistik. Data kualitatif terbagi lagi menjadi dua jenis yaitu data kategorik dan data numerik.

3.3.2. Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari objek penelitian.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh peneliti dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain.

3.4. Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for windows*, setelah semua data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari:

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Nazir, 2010).

2. Skala Likert

Pembobotan dalam penelitian ini menggunakan penilaian dengan skala Likert, dengan 5 (lima) pilihan alternatif jawaban yaitu:

Sangat Sesuai (SS) = 5

Sesuai (S) = 4

Ragu-ragu = 3

Kurang Sesuai (KS) = 2

Tidak Sesuai (TS) = 1

Tabel 1. Item Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Pengertian	Item Pengukuran	Skala Pengukuran
1.	Stress kerja	Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108)	1. beban kerja 2. tekanan waktu 3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai 4. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.	Skala Likert
2.	Beban kerja	Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan	1. Tugas kerja 2. Waktu kerja 3. Lingkungan kerja 4. Target kerja	Skala Likert

		pekerjaannya.		
3.	Kinerja karyawan	Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Daya tarik produk dilakukan dengan cara : 1. efektifitas dan efesinsi kerja 2. motivasi kerja 3. prestasi kerja 4. disiplin kerja	Skala Likert

Setiap jawaban sampel yang diperoleh kemudian dijumlah dengan bobot frekuensinya agar mendapatkan hasil interpretasi. Interpretasi pembobotan pada setiap variabel sebagai berikut :

$$\text{Bobot maksimum} = A \times B \times C$$

$$\text{Bobot minimum} = A \times D \times C$$

Dimana :

A : Jumlah indikator dari setiap variabel

B : Skor maksimum, yaitu 5

C : Jumlah responden

D : Skor minimum, yaitu 1

Contoh untuk **sub-variabel produk** pada variabel

$$\text{Bobot maksimum} = A \times B \times C = 4 \times 5 \times 19 = 380$$

$$\text{Bobot minimum} = A \times D \times C = 4 \times 1 \times 19 = 76$$

Kriteria Keseluruhan Responden :

Bobot 380 – 320 = sangat setuju

Bobot 319 – 259 = setuju

Bobot 258 – 198 = ragu-ragu

Bobot 197 – 137 = kurang setuju

Bobot 136 – 75 = tidak setuju

4. Analisis Kuantitatif

Analisis dengan menggunakan metode kuantitatif dilakukan dengan melakukan pengolahan dari kuisisioner yang ada dengan menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel Y (variabel minat beli) dengan variabel X (iklan televisi). Analisis kuantitatif adalah analisis dengan menggunakan pendekatan atau rumus statistik. Pada penelitian ini analisis kuantitatif yang digunakan adalah

a. Analisis Regresi Berganda

Setelah dilakukan pengintervalan data hasil kuisisioner, maka analisis regresi dapat dilakukan dengan menentukan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Stres Kerja

X₂ : Beban Kerja

e : standar error

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varian variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel dependen (Ghozali 2009:83).

c. Uji Signifikansi Secara Simultan (F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu stress kerja (X1), beban kerja (X2) bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$

Hipotesis statistiknya yaitu:

H_0 = Variabel X tidak ada pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Y

H_a = Variabel X berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Y.

Dengan kriteria:

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

d. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu stress kerja (X1), beban kerja (X2) bersama-sama berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau= 5% Dengan Hipotesis:

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5. Defenisi Operasional

1. Karyawan adalah orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.
2. Kinerja adalah merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya
3. Kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Stres kerja adalah salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang.
5. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus di selesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu

3.6. Jadwal Penelitian

Tabel 2. Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan							
	September				Oktober			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1. Melakukan penelitian lapangan								
2. Pengolahan data dan pengerjaan skripsi								
3. Konsultasi skripsi								
4. Seminar								

BOSOWA



BAB IV

KEADAAN UMUM DAN WILAYAH PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Suracojaya Abadi Motor

PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan bermotor roda dua. Didirikan pada tanggal 1 Februari 1990 sesuai dengan Akte Pendirian Nomor 10 dari Kantor Notaris Ny. Pudji Redkji Irawati, SH dan Akte Perubahan Notaris Mahmud Said, SH Nomor 118 tanggal 22 September 1997. Dimana perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan komposisi saham Rizal Tandiawan 65% dan Jacky Purnama 35%. Sejak didirikan PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar dengan status perusahaan sebagai main dealer untuk penjualan kendaraan bermotor roda dua merek Yamaha dengan wilayah pemasarannya meliputi hampir seluruh wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo. PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar dalam pemasarannya mampu bersaing dengan dealer-dealer lain yang menjadi distributor kendaraan bermotor roda dua lainnya.

PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar pada saat pertama didirikan berlokasi di jalan Sulawesi Nomor 84-86 Makassar dan pada tahun 1996 kantor tersebut telah resmi menjadi kantor cabang, kemudian pada tahun 1996 tersebut PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar pindah ke kantor barunya di jalan Andi Pangeran Pettarani. Dimana tersebut berfungsi sebagai kantor pusat sekaligus show room untuk semua jenis kendaraan bermotor. Di kantor inilah seluruh penjualan dan service dilakukan.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Salah satu persyaratan yang cukup penting bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan lancar sebagaimana yang diharapkan, yaitu apabila terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dinyatakan dengan jelas, maka diharapkan dapat mendorong kerja sama yang baik untuk meningkatkan produktivitas pekerja serta keinginan untuk melakukan sesuatu dengan sempurna sehingga dapat memperlancar pekerjaan dalam perusahaan, sangatlah diperlukan suatu struktur organisasi yang baik dapat menimbulkan suasana dimana keputusan yang perorangan maupun golongan dalam perusahaan dapat terwujud.

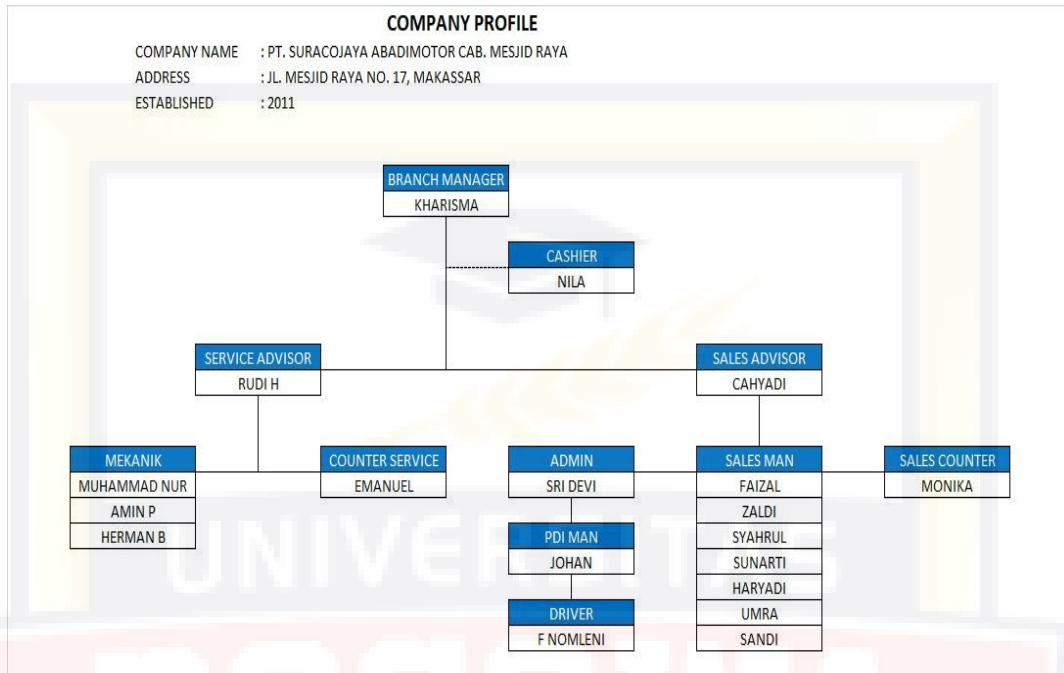
Hal ini penting karena tanpa adanya struktur organisasi yang baik akan menimbulkan kesimpangsiuran dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dengan kata lain, garis komando dalam struktur organisasi haruslah digambarkan dengan jelas agar setiap bagian dapat mengkoordinir semua bagiannya masing-masing dengan baik sehingga kemungkinan kerja sama yang baik akan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk menjalin kerja sama yang baik dan harmonis maka perusahaan ini telah memilih metode organisasi garis (line organisation) dengan alasan dipandang mempunyai kebaikan antara lain :

1. Disiplin kerja karyawan yang tinggi.
2. Antara karyawan dapat terjalin saling pengertian yang baik dan lancar.
3. Proses pengambilan keputusan dan instruksi-instruksi dapat berjalan lancar.
4. Rasa solidaritas dan spontanitas seluruh anggota organisasi umumnya besar, sebab mereka saling mengenal satu sama lain.

Dalam menjelaskan suatu kedewasaan perusahaan kepada pihak-pihak yang membutuhkan, maka dianggap perlu untuk menyusun suatu struktur organisasi agar nampak dengan jelas bagaimana proses pelaksana dari pada kegiatan dan jabatan tersebut. Dengan struktur organisasi dapat dilihat garis tugas, wewenang dan tanggung jawab dari pada seseorang yang telah bekerja pada perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi ini dapat mencegah adanya kesimpangsiuran dari pada tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka diperlukan adanya struktur organisasi yang baik. Penilaian terhadap suatu struktur organisasi apakah struktur organisasi itu baik atau tidak pada suatu perusahaan, tergantung dari keadaan perusahaan itu sendiri atau dengan kata lain struktur organisasi merupakan hal yang dinamis dalam arti bahwa senantiasa harus sesuai dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian pula pandangan manajemen mengenai bagaimana pola hubungan yang disusun. penyusunan struktur organisasi dapat dilihat dari :

1. Aspek pembagian kerja, dimana berbagai fungsi yang harus dilaksanakan atau dikerjakan oleh perusahaan serta bagian-bagian yang menanganinya.
2. Aspek integrasi (koordinasi), dimana berbagai bagian sehingga merupakan suatu kesatuan yang terarah kepada pelaksanaan tujuan dari perusahaan.



Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masjid Raya

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah konsumen pemilik motor Yamaha N-Max di Kota Makassar. Konsumen diambil secara *purposive* sebanyak 19 orang. Terdapat dua karakteristik konsumen yang dimasukkan kedalam penelitian kali ini yaitu karakteristik konsumen berdasarkan jenis kelamin dan karakteristik konsumen berdasarkan usia responden. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

5.1.1. Jenis Kelamin

Esensi penelitian berperspektif jenis kelamin adalah untuk melihat keterkaitan antara laki-laki dan perempuan terhadap keputusan pembelian produk di Toko Kembang Djawa berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	15	79
Perempuan	4	21
Jumlah	19	100

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Dari Tabel 3 mendeskripsikan bahwa dari 19 orang yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini terdapat responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang dengan persentase 79%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang dengan persentase 21%. Dapat disimpulkan bahwa dominan sampel pada penelitian kali ini yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 79%.

5.1.2. Usia

Esensi penelitian berperspektif usia adalah untuk melihat keterkaitan antara usia terhadap keputusan pembelian produk di Toko Kembang Djawa berdasarkan usia.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
15-25	12	64
26-35	6	31
36-45	1	5
Jumlah	19	100

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Dari Tabel 4 mendeskripsikan bahwa dari 19 orang yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini terdapat responden yang berumur 15 - 25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 64%, sedangkan responden yang berumur 26-35 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 31% dan yang berumur 36-45 tahun sebanyak 1 dengan persentase 5%. Dapat disimpulkan bahwa dominan sampel pada penelitian kali ini yaitu berumur 15-25 tahun dengan persentase 64%.

5.2. Analisis Deskriptif Variabel

5.2.1. Stress Kerja

Analisis deskriptif stress kerja karyawan adalah kumpulan jawaban responden terkait pertanyaan-pertanyaan mengenai stress kerja. Adapun variasi jawabannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Respon Terhadap Indikator Beban Kerja

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Total Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	3	16	15
2.	Setuju (S)	4	10	53	40
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	5	26	15
4.	Kurang Setuju (KS)	2	1	5	2
5.	Tidak Setuju (TS)	1	-	0	0
	Jumlah		19	100	72

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Pada Tabel 5 dijelaskan bahwa indikator beban kerja pada variabel stress kerja memiliki total skor tertinggi sebesar 40 untuk kategori setuju (S), dengan persentase 53%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 4, artinya karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor setuju memiliki beban kerja saat bekerja.

Tabel 6. Respon Terhadap Indikator Tekanan Waktu

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Total Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	2	11	10
2.	Setuju (S)	4	11	58	44
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	5	26	15
4.	Kurang Setuju (KS)	2	1	5	2
5.	Tidak Setuju (TS)	1	-	0	0
	Jumlah		19	100	71

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Pada Tabel 6 menjelaskan bahwa indikator penggunaan jingle pada variabel stress kerja memiliki total skor tertinggi sebesar 44 untuk kategori setuju (S), dengan persentase 58%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 4, artinya karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor setuju memiliki tekanan waktu saat bekerja.

Tabel 7. Respon Terhadap Indikator Umpan Balik Tidak Memadai

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Total Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	3	16	15
2.	Setuju (S)	4	8	42	32
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	5	26	15
4.	Kurang Setuju (KS)	2	3	16	6
5.	Tidak Setuju (TS)	1	-	0	0
	Jumlah		19	100	68

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Pada Tabel 7 menjelaskan bahwa indikator desain visual menarik pada variabel stress kerja memiliki total skor tertinggi sebesar 32 untuk kategori setuju (S), dengan persentase 42%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 4, artinya karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor setuju memiliki umpan balik tidak memadai saat bekerja.

Tabel 8. Respon Terhadap Indikator Konflik Pribadi

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Total Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	-	0	0
2.	Setuju (S)	4	9	47	36
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	2	11	6
4.	Kurang Setuju (KS)	2	5	26	10
5.	Tidak Setuju (TS)	1	3	16	3
	Jumlah		19	100	55

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Pada Tabel 8 menjelaskan bahwa indikator bersifat persuasif pada variabel stress kerja memiliki total skor tertinggi sebesar 36 untuk kategori setuju (S), dengan persentase 47%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 4, artinya karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor setuju memiliki konflik pribadi saat bekerja.

Tabel 9. Rekapitulasi Respon Terhadap Variabel Stress Kerja

No	Indikator	Jumlah Bobot	Keterangan
1.	Beban kerja	72	
2.	Tekanan waktu	71	
3.	Umpan balik keja tidak memadai	68	
4.	Konflik pribadi	55	
	Jumlah	266	Setuju

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Tabel 9 menjelaskan bahwa indikator dari variabel stress kerja yaitu bebab kerja, tekanan waktu, umpan balik dan konflik pribadi setuju dengan faktor stress kerja karyawan.

5.2.2. Variabel Beban Kerja

Analisis deskriptif beban kerja adalah kumpulan jawaban responden terkait pertanyaan-pertanyaan mengenai beban kerja. Adapun variasi jawabannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Respon Terhadap Indikator Tugas Kerja

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Total Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	3	16	15
2.	Setuju (S)	4	8	42	32
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	6	31	18
4.	Kurang Setuju (KS)	2	2	11	4
5.	Tidak Setuju (TS)	1	-	0	0
	Jumlah		19	100	69

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Pada Tabel 10 menjelaskan bahwa indikator tugas kerja pada variabel beban kerja memiliki total skor tertinggi sebesar 32 untuk kategori setuju (S), dengan persentase 42%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 4,

artinya karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor setuju memiliki tugas kerja yang menjadi beban kerja saat bekerja.

Tabel 11. Respon Terhadap Indikator Waktu Kerja

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Total Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	-	0	0
2.	Setuju (S)	4	2	10	8
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	6	32	18
4.	Kurang Setuju (KS)	2	10	52	20
5.	Tidak Setuju (TS)	1	1	6	1
	Jumlah		19	100	47

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Pada Tabel 11 menjelaskan bahwa indikator waktu kerja memiliki total skor tertinggi sebesar 25 untuk kategori kurang setuju (KS), dengan persentase 52%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 2, artinya karyawan kurang setuju waktu kerja adalah faktor beban kerja.

Tabel 12. Respon Terhadap Indikator Lingkungan Kerja

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Total Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	2	11	10
2.	Setuju (S)	4	7	37	28
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	5	26	15
4.	Kurang Setuju (KS)	2	5	26	10
5.	Tidak Setuju (TS)	1	-	0	0
	Jumlah		19	100	63

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Pada Tabel 12 menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja memiliki total skor tertinggi sebesar 37 untuk kategori kurang setuju (KS), dengan persentase 28%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 4, artinya karyawan setuju lingkungan kerja adalah faktor beban kerja.

Tabel 13. Respon Terhadap Indikator Target Kerja

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Total Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1	5	5
2.	Setuju (S)	4	9	47	36
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3	16	9
4.	Kurang Setuju (KS)	2	5	27	10
5.	Tidak Setuju (TS)	1	1	5	1
	Jumlah		30	100	61

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Pada Tabel 13 menjelaskan bahwa indikator target kerja pada variabel beban kerja memiliki total skor tertinggi sebesar 36 untuk kategori setuju (S), dengan persentase 47%.

Tabel 14. Rekapitulasi Respon Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Indikator	Jumlah Bobot	Keterangan
1.	Tugas kerja	69	
2.	Waktu kerja	47	
3.	Lingkungan kerja	63	
4.	Target kerja	61	
	Jumlah	240	Raguragu

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Tabel 14 menjelaskan bahwa indikator dari variabel beban kerja pada karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor ragu-ragu apabila tugas kerja, waktu kerja, lingkungan kerja dan target kerja adalah faktor dari beban kerja.

3. Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif kinerja karyawan adalah kumpulan jawaban responden terkait pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja karyawan. Adapun variasi jawabannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Respon Terhadap Indikator Efektifitas dan Efisiensi Kerja

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Total Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	-	0	0
2.	Setuju (S)	4	2	11	44
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	5	26	15
4.	Kurang Setuju (KS)	2	8	42	16
5.	Tidak Setuju (TS)	1	4	21	4
	Jumlah		19	100	79

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Pada Tabel 15 menjelaskan bahwa indikator efektifitas dan efisiensi kerja pada variabel kinerja karyawan memiliki skor tertinggi sebesar 44 untuk kategori setuju (S), dengan persentase 11%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 4, artinya karyawan setuju bahwa efektifitas dan efisiensi kerja faktor kinerja karyawan.

Tabel 16. Respon Terhadap Indikator Motivasi Kerja

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Total Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	2	10	10
2.	Setuju (S)	4	10	53	40
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	5	26	15
4.	Kurang Setuju (KS)	2	2	11	4
5.	Tidak Setuju (TS)	1	-	0	0
	Jumlah		19	100	69

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Pada Tabel 16 menjelaskan bahwa indikator iklan disiarkan melalui TV pada variabel kinerja karyawan memiliki skor tertinggi sebesar 40 untuk kategori setuju (S), dengan persentase 53%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 4, artinya karyawan setuju bahwa motivasi kerja merupakan faktor kinerja karyawan.

Tabel 17. Respon Terhadap Indikator Prestasi Kerja

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Total Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	3	16	15
2.	Setuju (S)	4	7	37	28
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	7	37	21
4.	Kurang Setuju (KS)	2	2	10	4
5.	Tidak Setuju (TS)	1	-	0	0
	Jumlah		19	100	68

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Pada Tabel 17 menjelaskan bahwa indikator prestasi kerja pada variabel kinerja karyawan memiliki skor tertinggi sebesar 28 untuk kategori setuju (S), dengan persentase 37%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 4, artinya karyawan setuju prestasi kerja merupakan faktor dari kinerja karyawan.

Tabel 18. Respon Terhadap Indikator Disiplin Kerja

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Total Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1	5	5
2.	Setuju (S)	4	9	48	36
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	4	21	12
4.	Kurang Setuju (KS)	2	4	21	8
5.	Tidak Setuju (TS)	1	1	5	1
	Jumlah		19	100	62

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Pada Tabel 18 menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja memiliki skor tertinggi sebesar 36 untuk kategori setuju (S), dengan persentase 48%. Berdasarkan total rata-rata yang diperoleh sebesar 4, artinya karyawan setuju disiplin kerja merupakan faktor dari kinerja karyawan.

Tabel 19. Rekapitulasi Respon Terhadap Variabel Kinerja Kayawan

No	Indikator	Jumlah Bobot	Keterangan
1.	Efektifitas dan efesiensi kerja	79	
2.	Motivasi kerja	69	
3.	Prestasi kerja	68	
4.	Disiplin kerja	62	
	Jumlah	278	Setuju

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Tabel 19 menjelaskan bahwa karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor setuju terhadap indikator efektifitas dan efesiensi kerja, motivasi kerja, prestasi kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam peneitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini adalah:

5.3.1. Analisis Pengaruh (Linear Berganda)

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan (bersama-sama) terhadap keputusan pembelian motor Yamaha N-Max.

Tabel 20. Analisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

No.	Variabel bebas	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
1.	Stress Kerja	4,276	0,001	Signifikan

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 20 dijelaskan bahwa tingkat signifikansi stress kerja 0,001 <0,05 artinya daya tarik iklan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masjid Raya.

Tabel 21. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

No.	Variabel bebas	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
1.	Kualitas iklan	3,215	0,005	Signifikan

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 21 dijelaskan bahwa tingkat signifikansi beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,005, artinya beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor, Masjid Raya Makassar.

Tabel 22. Rekapitulasi Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

No.	Variabel bebas	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
1.	Stress Kerja	4,276	0,001	Signifikan
2.	Beban Kerja	3,215	0,005	Signifikan

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 22 dijelaskan bahwa tingkat signifikansi stress kerja 0,001 <0,05 artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masjid Raya. Dan tingkat signifikansi beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,005, artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor, Cabang Masjid Raya Makassar.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 281 + 0,524X_1 + 0,432X_2$$

Persamaan di atas menjelaskan bahwa konstanta sebesar 281 artinya jika X_1 dan X_2 nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 281.

Koefisien regresi variabel stress kerja (X1) 0,524, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan stress kerja mengalami kenaikan 1% maka pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,524. Koefisien regresi variabel beban kerja (X2) 0,432, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan stress kerja mengalami kenaikan 1% maka pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,432.

5.3.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 23. Koefisien Determinasi (R^2)

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,907	0,822	0,800	0,343

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Tabel 23 dijelaskan bahwa R Square dari koefisien determinasi (R^2) adalah 0,822, artinya besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 82% sedangkan sisanya ($100\% - 82\% = 18\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 24. Pengaruh Secara Serentak (Uji F)

F Tabel	F Hitung	Sig.
3,59	37,056	0,000

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Tabel 24 dijelaskan bahwa tingkat signifikansi uji F pada tabel diatas adalah $0,000 < 0,05$ dengan $F \text{ hitung } 37,056 > F \text{ tabel } 3,9$, artinya variabel bebas secara bersama-sama secara (simultan) memberi pengaruh terhadap variabel terikat.

5.3.3. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 25. Pengaruh Secara Parsial (Uji T)

Model	T Hitung	T	Sig.
Stress Kerja	4,276	2,11991	0,001
Beban Kerja	3,215	2,11991	0,005

Sumber: Analisis Data Primer, tahun 2020

Tabel 25 dijelaskan bahwa tingkat signifikansi pada stress kerja adalah $0,000 < 0,05$ artinya stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 3,215 artinya beban kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masjid Raya.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

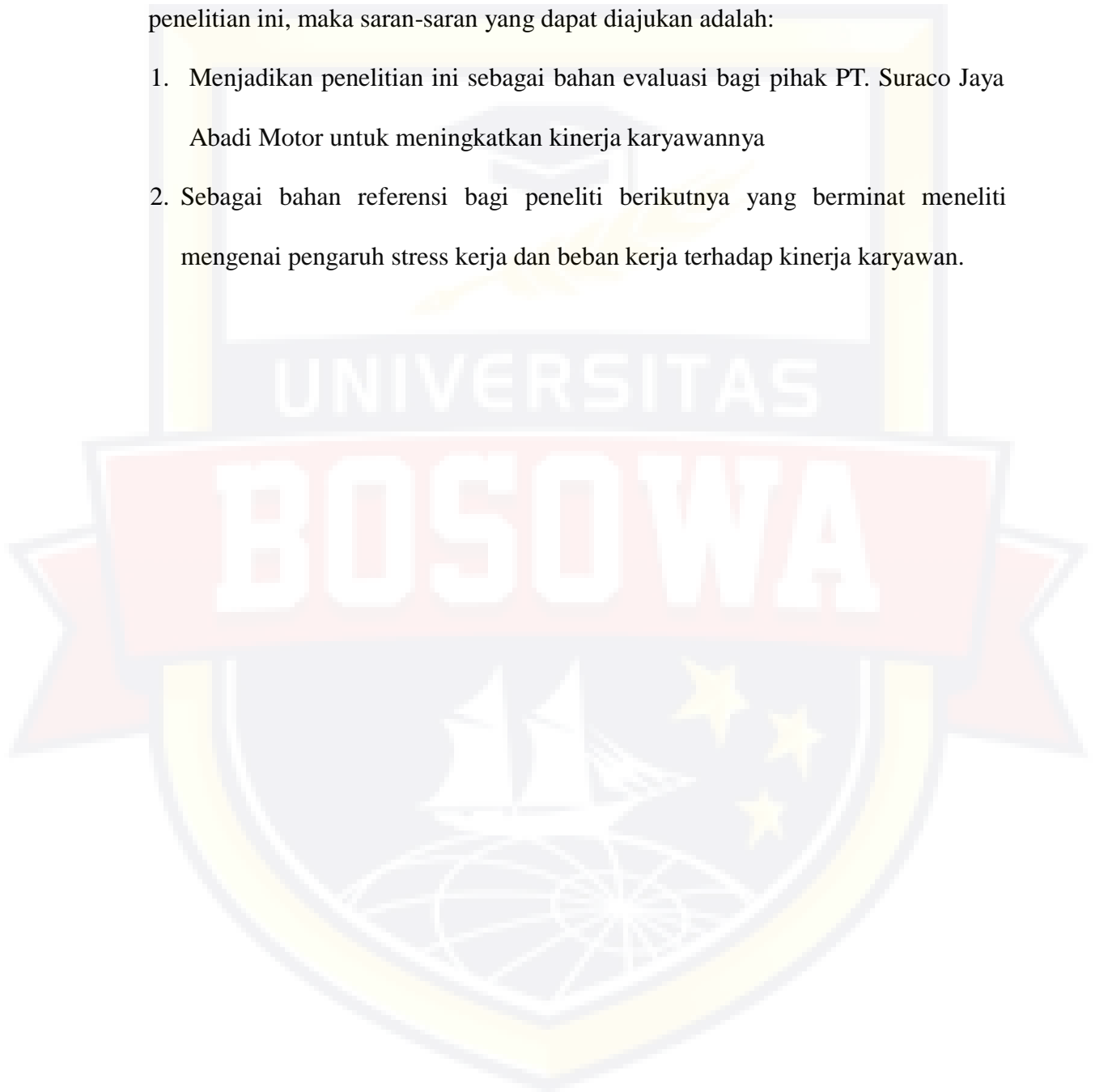
Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian “Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masjid Raya” adalah:

1. Tingkat signifikansi stress kerja $0,001 < 0,05$ artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masjid Raya hal ini disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Tingkat signifikansi beban kerja terhadap terhadap kinerja karyawan adalah $0,005$, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masjid Raya maka hipotesis kedua diterima.
3. Stress kerja dan beban kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masjid Raya, hal ini disebabkan oleh F hitung $37,056 > F$ Tabel $3,59$.
4. Stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Suraco Jaya Abadi Motor hal ini disebabkan oleh T hitung $4,276 > T$ Tabel $2,11991$. Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Suaco Jaya Abadi Motor, Cabang Masjid Raya hal ini disebabkan oleh T hitung $3,215 > T$ Tabel $2,11991$.

6.2. Saran

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Menjadikan penelitian ini sebagai bahan evaluasi bagi pihak PT. Suraco Jaya Abadi Motor untuk meningkatkan kinerja karyawannya
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang berminat meneliti mengenai pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. 2010. *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta.
- Fajarwati. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Universitas Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Surakarta.
- Gibson. 2002. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses Terjemahan*. Edisi V. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Igor, S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa. Monico. Solo. Dabara.
- Machmed, Tun, Ganyang. 2018. *Manajemen Sumber Daya*. In Media. Bogor.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Potu, Aureli. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. . Manado.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2002. *Organisasi Perusahaan*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Sandi, Pranata. 2016. *Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bangka Sungailiat*. Universitas Bangka Belitung. Bangka Belitung.

- Sari, Retno, Kiki. 2018. ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang***. Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang.
- Suci R Ma'ih Koesomowidjojo. 2012. ***Analisis Beban Kerja***. Penerbit Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Suci R, Ma'ih Koesomowidjojo. 2017. ***Analisis Beban Kerja***. Penerbit Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Sutowo, Setiawan, Bagus. 2016. ***Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta***. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Veithazal, rivai, zainal,dkk. 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik***. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wicaksono, Pambudi, Aldy. 2017. ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero)***. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.



Lampiran : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cab Masjid Raya Makassar

di-
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cab Masjid Raya Makassar”**, Untuk itu, perkenankan saya :

Nama : **Septy Riana Armadani**
Nim/STB : **4516012116**
Status : **Mahasiswa Universitas Bosowa Makassar,**

memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan dan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Septy Riana Armadani

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-Laki, () Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir :

II. PETUNJUK PENGISIAN :

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda silang (x) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Ragu-ragu

2 : Kurang Setuju

1 : Tidak Setuju

B. Setelah Bapak/Ibu/Sdr/I selesai mengisi kuesioner maka dimohon untuk mengembalikannya kepada saya (peneliti)

VARIABEL X1 : Stress Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	KS	TS
1.	Saya memiliki beban Ketika bekerja					
2.	Tekanan waktu kerja membuat saya stress					
3.	Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai					
4.	Saya memiliki konflik pribadi dengan rekan kerja					

VARIABEL X2 : Beban Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R R	KS	TS
1.	Tugas kerja yang banyak membuat saya terbebani					
2.	Waktu kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja membuat saya terbebani					
3.	Lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat saya memiliki beban kerja					
4.	Target kerja yang tidak sesuai harapan membuat saya terbebani					

VARIABEL Y : Kinerja Karyawan

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	KS	TS
1.	Stress kerja dan beban kerja mempengaruhi efektivitas dan efisiensi bekerja saya sebagai karyawan					
2.	Motivasi dalam bekerja mempengaruhi kinerja saya sebagai karyawan.					
3.	Stress dan beban kerja mempengaruhi prestasi kerja saya sebagai karyawan					
4.	Stress dan beban kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja saya sebagai karyawan					

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BEBAN KERJA, STRESS KERJA ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.800	.343

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, STRESS KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.744	2	4.372	37.056	.000 ^a
	Residual	1.888	16	.118		
	Total	10.632	18			

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, STRESS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.281	.395		.712	.487
	STRESS KERJA	.524	.123	.574	4.276	.001
	BEBAN KERJA	.432	.134	.432	3.215	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

SAVE OUTFILE='H:\septi\INPUT SEPTI.sav'
/COMPRESSED.