

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ATTARAKHA
PHOTOGRAPHY BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi Program Perkuliahan S1
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

Oleh;

Nama : Giri Nugraha

NRP : 174010413



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN**

2022

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI ATTARAKHA PHOTOGRAPHY BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Sidang Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan

Bandung, November 2022

Mengetahui,
Pembimbing Utama,

Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak

Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM

ABSTRAK

Kondisi kinerja karyawan Attarakha photography mengalami penurunan, kurangnya pencapaian kinerja dari karyawan selain karena kondisi pandemi, juga karena karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak mencapai kinerja yang diharapkan, faktor penyebab kinerja tidak sesuai yang diharapkan karena beban kerja pada karyawan yang berat dan stress kerja tinggi maka akan menjadi sumber masalah pada Attarakha photography. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Adapun sampel yang digunakan adalah 41 orang karyawan, dan hasil penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada attarakha photography secara simultan memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 65,1 %. Selanjutnya secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 11,6 % , dan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5%, maka variabel stress kerja memiliki pengaruh yang dominan secara parsial dibandingkan variabel beban kerja.

ABSTRACT

Attarakha photography employee performance conditions have decreased, the lack of performance achievement from employees other than due to pandemic conditions, also because employees in carrying out their duties do not achieve the expected performance, the factors causing performance are not as expected due to heavy workloads on employees and high work stress then it will be a source of problems in Attarakha photography. The analytical method used in this research is descriptive method and verification method. The sample used is 41 employees, and the results of this study are the effect of workload and work stress on employee performance at Attarakha Photography simultaneously and significantly influences employee performance by 65.1%. Furthermore, partially workload affects employee performance by 11.6%, and the effect of work stress on employee performance by 53.5%, then the work stress variable has a dominant influence partially compared to the workload variable.

KATA PENGANTAR



Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Sholawat serta salam selalu tercurah kepada tauladan sepanjang masa, Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga dan sahabatnya yang telah menuntun umat manusia untuk selalu bersyukur atas segala nikmat dan karunianya yang telah diberikan-Nya. Sehingga akhirnya penulis dapat menyelaesakan penyusunan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Attarakha Photography Bandung”**.

Selama proses pembuatan skripsi ini tak lupa penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada Ayahanda Agus dan Ibunda Lia tercinta yang tiada hentinya memberikan do'a, dorongan, dan kasih sayang yang begitu besar, serta dukungan baik moril dan material dengan nilai yang tak terhitung.

Pada kesempatan ini pula penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi, diantaranya:

1. Prof. Dr. Ir. Eddy Jusuf, SP., MSi., M.Kom selaku Rektor Universitas Pasundan.
2. Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

3. Dr. H. Juanim, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
4. Dr. H. Sasa S Suratman, SE., MSc., AK selaku Wakil Dekan II Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
5. Dikdik Kusdiana, SE., MT selaku Wakil Dekan III Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
6. Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
7. Ardi Gunardi, SE., Msi selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
8. Dr. H. Popo Suryana, SE., M.Si selaku Koordinator Program Reguler Sore Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
9. Bapak Yana Rochdiana, S.Kom., M.Kom selaku Sekretaris Program Reguler Sore Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
10. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Keluarga yang selalu memberikan dukungan, motivasi sekaligus yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis.
12. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat positif dan berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa draft skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangannya. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan. Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa-mahsiswi dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandung. November 2021

Giri Nugraha

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian	13
1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian	13
1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Kegunaan Penelitian	14
1.4.1 Kegunaan Teoritis	15
1.4.2 Kegunaan Praktek	15

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS.....	16
2.1 Kajian Pustaka	16
2.1.1 Pengertian Manajemen	16
2.1.1.1 Fungsi Manajemen.....	17
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.3 Pengertian Beban Kerja	29

2.1.3.1	Faktor-faktor Mempengaruhi Beban Kerja	30
2.1.3.2	Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	32
2.1.3.3	Stres Kerja.....	32
2.1.3.4	Pengertian Stres kerja	33
2.1.3.5	Jenis Stres Kerja.....	34
2.1.3.6	Sumber Stres Kerja	34
2.1.3.7	Dimensi dan Indikator Stress Kerja	35
2.1.3.8	Kinerja.....	36
2.1.3.8.1	Pengertian Kinerja	36
2.1.3.8.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	37
2.1.3.8.3	Tujuan Kinerja	40
2.1.3.8.4	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	42
2.1.4	Penelitian Terdahulu	44
2.2	Kerangka Pemikiran	50
2.2.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.2.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	51
2.2.3	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52
2.3	Hipotesis.....	55
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		56
3.1	Metode Penelitian yang Digunakan.....	56
3.2	Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel.....	57
3.2.1	Definisi Variabel Penelitian.....	57
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	60
3.3	Populasi dan Sampel.....	62
3.3.1	Populasi Penelitian.....	63
3.3.2	Sampel Penelitian.....	63
3.3.3	Teknik Sampling	64
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	64

3.5	Metode Analisis	66
3.5.1	Analisis Deskriptif	66
3.5.2	Analisis Verifikatif.....	68
3.5.2.1	Analisis Regresi Linier Berganda	68
3.5.2.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	71
3.6	Rancangan Kuesioner.....	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		74
4.1	Hasil Penelitian	74
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	74
4.1.2	Sejarah Perusahaan	74
4.1.2.1	Visi Misi Perusahaan	75
4.1.2.2	Struktur Organisasi	75
4.1.2.3	Deskripsi Jabatan	77
4.2	Karakteristik Responden	78
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	80
4.3	Uji Instrumen	81
4.3.1	Uji Validitas	81
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	83
4.4	Analisis Deskriptif.....	84
4.4.1	Analisis Deskriptif Beban Kerja.....	84
4.4.2	Analisis Deskriptif Stress Kerja	92
4.4.3	Analisis Deskriptif Kinerja	99
4.5	Analisis Verifikatif	107
4.5.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	107
4.5.2	Analisis Korelasi Berganda	108
4.5.3	Koefisien Determinasi	109
4.6	Pembahasan	111
4.6.1	Pembahasan Deskriptif	111

4.6.1.1	Beban Kerja Pada Attarakha Fotography	112
4.6.1.2	Stress Kerja Pada Attarakha Fotography	114
4.6.1.3	Kinerja Pada Attarakha Fotography.....	116
4.6.2	Pembahasan Verifikatif.....	118
4.6.2.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Attarakha Fotography	118
4.6.2.2	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Attarakha Fotography	120
4.6.2.3	Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Attarakha Fotography	121
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	123
5.1	Kesimpulan	123
5.2	Saran.....	124
	DAFTAR PUSTAKA.....	126
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.1	Kontributor PDB Industri Kreatif di Indonesia 2020	6
1.2	3 Peringkat Besar Photography di Indonesia.....	7
1.3	10 Peringkat Studio Photography Skala Kecil di Kota Bandung	7
1.4	Kondisi Kinerja Karyawan Pada Attarakha Photography Tahun 2019- 2020	8
1.5	Hasil Prasurvey Kondisi Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Pada Attarakha Photography	10
1.6	Hasil Prasurvey Tentang Variabel Beban Kerja Karyawan Pada Attarakha Photography	11
1.7	Hasil Prasurvey Stress Kerja Pada Attarakha Photography	12
2.1	Penelitian Terdahulu.....	44
3.1	Operasionalisasi Variabel.....	61
3.2	Jumlah Populasi Attarakha Photography Bandung	63
3.3	Model Skala Likert	66
3.4	Kategori Skala	67
3.5	Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi	70
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
4.4	Hasil Perhitungan Nilai Validitas Beban Kerja (X1)	81
4.5	Hasil Perhitungan Nilai Validitas Stress Kerja (X2).....	82
4.6	Hasil Perhitungan Nilai Validitas Kinerja (Y)	83
4.7	Hasil Uji Reliabilitas	83
4.8	Tanggapan Mengenai Tingkat Kondisi Kerja	84
4.9	Tanggapan Mengenai Tingkat Kondisi Mental	85
4.10	Tanggapan Mengenai Tingkat Kondisi Psikologi Karyawan Terutama Memerlukan Konsentrasi Tinggi Dalam Bekerja.....	85
4.11	Tanggapan Mengenai Tingkat Kondisi Waktu Pelaksanaan Kerja.....	86
4.12	Tanggapan Mengenai Tingkat Kondisi Resiko Pekerjaan	87
4.13	Tanggapan Mengenai Tingkat Shift Kerja Karyawan.....	87

4.14	Tanggapan Mengenai Tingkat Banyaknya Waktu Bertugas	88
4.15	Tanggapan Mengenai Banyaknya Tugas Mendadak.....	88
4.16	Tanggapan Mengenai Banyaknya Tugas Tambahan.....	89
4.17	Tanggapan Mengenai Banyaknya Tugas Yang Berlebih	89
4.18	Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Beban Kerja.....	90
4.19	Tanggapan Mengenai Stress Karena Ketidakpastian Ekonomi.....	92
4.20	Tanggapan Mengenai Stress Menghadapi Ketidakpastian Politik	92
4.21	Tanggapan Mengenai Ketidakpastian Teknologi	93
4.22	Tanggapan Mengenai Stress Karena Tuntutan Tugas	94
4.23	Tanggapan Mengenai Stress Tuntutan Peran	94
4.24	Tanggapan Mengenai Tuntutan Pribadi	95
4.25	Tanggapan Mengenai Stress Karena Masalah Keluarga	95
4.26	Tanggapan Mengenai Stress Karena Masalah Ekonomi	96
4.27	Tanggapan Mengenai Stress Karena Menyimpan Masalah sendiri.....	96
4.28	Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Stress Kerja.....	97
4.29	Tanggapan Mengenai Kerapihan Dalam Bekerja.....	99
4.30	Tanggapan Mengenai Kemampuan Dalam Bekerja.....	100
4.31	Tanggapan Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja.....	100
4.32	Tanggapan Mengenai Kecepatan Dalam Bekerja	101
4.33	Tanggapan Mengenai Kepuasan Dalam Bekerja.....	101
4.34	Tanggapan Mengenai Tanggung Jawab Atas Hasil Kerja.....	102
4.35	Tanggapan Mengenai Penggunaan Sarana dan Prasarana Kerja.....	103
4.36	Tanggapan Mengenai Kehadiran Dalam Bekerja.....	103
4.37	Tanggapan Mengenai Kekompakan Dalam Bekerja	104
4.38	Tanggapan Mengenai Jalinan Kerjasama	104
4.39	Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja.....	105
4.40	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	107
4.41	Analisis Korelasi Berganda	108
4.42	Interpretasi Koefisien Korelasi	109
4.43	Analisis Koefisien Determinasi Simultan.....	110
4.43	Koefisien Determinasi Parsial	110

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
2.1	<i>Human Resource Management Functions</i>	22
2.2	Paradigma Penelitian	54
3.1	Garis Kontinum	68
4.1	Struktur Organisasi Attarakha Fotography	76
4.2	Garis Kontinum Variabel Beban Kerja	92
4.3	Garis Kontinum Variabel Stress Kerja	99
4.4	Garis Kontinum Variabel Kinerja.....	107

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1	Kuesioner Prasurvey	130
2	Tabulasi Variabel Beban Kerja.....	137
3	Tabulasi Variabel Stress Kerja	138
4	Tabulasi Variabel Kinerja.....	139
5	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	140
6	Analisis Korelasi Berganda	140
7	Analisis Koefisien Determinasi Simultan.....	140
8	Koefisien Determinasi Parsial	140

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, perusahaan atau organisasi berupaya terus meningkatkan kinerjanya, karena sangat penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan cara meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Sudaryono, 2017). Kinerja pegawai adalah faktor penting untuk diteliti karena hal tersebut mampu mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang baik.

Selain itu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi ialah untuk memperhatikan stress kerja. stress kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut yaitu: pertama, stress kerja merupakan hasil dari faktor organisasi, yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Kedua stress terjadi karena faktor ketidakmampuan melakukan tugas. Ketiga akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Keempat faktor tanggung jawab kerja. Terakhir tantangan yang muncul dari tugas. (Wijono, 2012). Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stress merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan

dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam stress manusia pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengerti manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar stress kerja yang dialami oleh pegawai tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun. Beban kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanantekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja dan mengakibatkan stress kerja (Andhani, 2013).

Aktivitas industri manufaktur di tanah air terus melaju di tengah tekanan dampak pandemi Covid-19, dengan kondisi pandemi Covid-19 tidak mengurangi kegiatan ekonomi kreatif, yang merupakan sebuah konsep ekonomi di era ekonomi baru yang mengintensifkan informasi dan kreativitas dengan mengandalkan ide dan *stock of knowledge* dari Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor produksi utama dalam kegiatan ekonominya. Struktur perekonomian dunia mengalami transformasi dengan cepat seiring dengan pertumbuhan ekonomi, dari yang tadinya berbasis Sumber Daya Alam (SDA) diikuti menjadi berbasis Sumber Daya Manusia (SDM), dari era genetik dan ekstraktif ke era manufaktur dan jasa

informasi serta perkembangan terakhir masuk ke era ekonomi kreatif. Salah satu bidang ekonomi kreatif adalah bidang photography.

Pemerintah sendiri telah mengidentifikasi lingkup industri kreatif mencakup 14 subsektor, antara lain:

- 1) Periklanan (advertising): kegiatan kreatif yang berkaitan dengan jasa periklanan, yakni komunikasi satu arah dengan menggunakan medium tertentu. Meliputi proses kreasi, operasi, dan distribusi dari periklanan yang dihasilkan, misalnya riset pasar, perencanaan komunikasi periklanan, media periklanan luar ruang, produksi material periklanan, promosi dan kampanye relasi publik. Selain itu, tampilan periklanan di media cetak (surat kabar dan majalah) dan elektronik (televisi dan radio), pemasangan berbagai poster dan gambar, penyebaran selebaran, pamflet, edaran, brosur dan media reklame sejenis lainnya, distribusi dan *delivery advertising materials or samples*, serta penyewaan kolom untuk iklan;
- 2) Arsitektur: kegiatan kreatif yang berkaitan dengan desain bangunan secara menyeluruh, baik dari level makro (*town planning, urban design, landscape architecture*) sampai level mikro (detail konstruksi). Misalnya arsitektur taman, perencanaan kota, perencanaan biaya konstruksi, konservasi bangunan warisan sejarah, pengawasan konstruksi, perencanaan kota, konsultasi kegiatan teknik dan rekayasa seperti bangunan sipil dan rekayasa mekanika dan elektrikal;
- 3) Pasar Barang Seni: kegiatan kreatif yang berkaitan dengan perdagangan barang-barang asli, unik dan langka serta memiliki nilai estetika seni dan

sejarah yang tinggi melalui lelang, galeri, toko, pasar swalayan dan internet, meliputi barang-barang musik, percetakan, kerajinan, automobile, dan film;

- 4) Kerajinan (*craft*): kegiatan kreatif yang berkaitan dengan kreasi, produksi dan distribusi produk yang dibuat atau dihasilkan oleh tenaga pengrajin yang berawal dari desain awal sampai proses penyelesaian produknya. Antara lain meliputi barang kerajinan yang terbuat dari batu berharga, serat alam maupun buatan, kulit, rotan, bambu, kayu, logam (emas, perak, tembaga, perunggu dan besi), kaca, porselen, kain, marmer, tanah liat, dan kapur. Produk kerajinan pada umumnya hanya diproduksi dalam jumlah yang relatif kecil (bukan produksi massal);
- 5) Desain: kegiatan kreatif yang terkait dengan kreasi desain grafis, desain interior, desain produk, desain industri, konsultasi identitas perusahaan dan jasa riset pemasaran serta produksi kemasan dan jasa pengepakan;
- 6) Fesyen (*fashion*): kegiatan kreatif yang terkait dengan kreasi desain pakaian, desain alas kaki, dan desain aksesoris mode lainnya, produksi pakaian mode dan aksesorisnya, konsultasi lini produk berikut distribusi produk fesyen;
- 7) Video, Film dan Fotografi: kegiatan kreatif yang terkait dengan kreasi produksi video, film, dan jasa fotografi, serta distribusi rekaman video dan film. Termasuk di dalamnya penulisan skrip, dubbing film, sinematografi, sinetron, dan eksibisi atau festival film;
- 8) Permainan Interaktif (*game*): kegiatan kreatif yang berkaitan dengan kreasi, produksi, dan distribusi permainan komputer dan video yang bersifat hiburan, ketangkasan, dan edukasi. Sub-sektor permainan interaktif bukan didominasi

sebagai hiburan semata-mata tetapi juga sebagai alat bantu pembelajaran atau edukasi;

- 9) Musik: kegiatan kreatif yang berkaitan dengan kreasi atau komposisi, pertunjukkan, reproduksi, dan distribusi dari rekaman suara;
- 10) Seni Pertunjukkan (*showbiz*): kegiatan kreatif yang berkaitan dengan usaha pengembangan konten, produksi pertunjukkan. Misalnya, pertunjukkan wayang, balet, tarian tradisional, tarian kontemporer, drama, musik tradisional, musik teater, opera, termasuk musik etnik, desain dan pembuatan busana pertunjukkan, tata panggung, dan tata pencahayaan;
- 11) Penerbitan dan Percetakan: kegiatan kreatif yang terkait dengan penulisan konten dan penerbitan buku, jurnal, koran, majalah, tabloid, dan konten digital serta kegiatan kantor berita dan pencari berita. Subsektor ini juga mencakup penerbitan perangko, materai, uang kertas, blanko cek, giro, surat andil, obligasi, saham dan surat berharga lainnya, paspor, tiket pesawat terbang, dan terbitan khusus lainnya. Juga mencakup penerbitan foto-foto,
- 12) Layanan Komputer dan Piranti Lunak (*software*): kegiatan kreatif yang terkait dengan pengembangan teknologi informasi, termasuk layanan jasa komputer, pengolahan data, pengembangan database, pengembangan piranti lunak, integrasi sistem, desain dan analisis sistem, desain arsitektur piranti lunak, desain prasarana piranti lunak dan piranti keras, serta desain portal termasuk perawatannya;
- 13) Televisi & Radio (*broadcasting*): kegiatan kreatif yang berkaitan dengan usaha kreasi, produksi dan pengemasan acara televisi (seperti games, kuis, *reality show*, *infotainment*, dan lainnya), penyiaran, dan transmisi konten

acara televisi dan radio, termasuk kegiatan *station relay* (pemancar) siaran radio dan televisi;

- 14) Riset dan Pengembangan (R&D): kegiatan kreatif terkait dengan usaha inovatif yang menawarkan penemuan ilmu dan teknologi, serta mengambil manfaat terapan dari ilmu dan teknologi tersebut guna perbaikan produk dan kreasi produk baru, proses baru, material baru, alat baru, metode baru, dan teknologi baru yang dapat memenuhi kebutuhan pasar. Termasuk yang berkaitan dengan humaniora, seperti penelitian dan pengembangan bahasa, sastra, dan seni serta jasa konsultasi bisnis dan manajemen. grafir (*engraving*) dan kartu pos, formulir, poster, reproduksi, percetakan lukisan, dan barang cetakan lainnya, termasuk rekaman mikro film.

Di Indonesia sendiri, PDB industri kreatif menduduki peringkat ke-7 dari 10 lapangan usaha utama yang ada. PDB industri kreatif saat ini masih didominasi oleh 6 kelompok dituangkan dalam peringkat sebagai berikut, yaitu fesyen, kerajinan, periklanan, desain, animasi /film/ video dan fotografi, Berikut pada Tabel 1.1 adalah peringkat Industri kreatif .

Tabel 1.1
Kontributor PDB Industri Kreatif di Indonesia 2020

Peringkat	Bidang	Presentase (%)
1.	Fashion	60
2.	Kuliner	42
3.	Kriya	32
4.	Design	19
5.	Animasi/film/video	4,8
6.	Fotography	1,8

Sumber : Pilar-pilar ekonomi kreatif 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut bahwa peringkat pertama kontribusi PDB (Produk Domestik Bruto) pada bidang industri kreatif di Indonesia adalah fashion

sebesar 60%, selanjutnya diperingkat kedua adalah kuliner sebesar 42%, peringkat ketiga kriya sebesar 32%, peringkat ke empat adalah design sebesar 19%, peringkat kelima adalah animasi, film atau video sebesar 4,8% dan diperingkat terakhir adalah photography hanya sebesar 1,8%, bahwa photography berada pada peringkat 6 (enam) adalah karena berdasarkan hasil dari nilai kontributor PDB (Produk Domestik Bruto) bidang industri kreatif bidang photography memiliki nilai kontribusi yang paling kecil yaitu hanya sebesar 1.8% saja.

Selanjutnya pada Tabel 1.2 adalah 3 Peringkat besar photography di Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
3 Peringkat Besar Photography di Indonesia

Peringkat	Wilayah
1.	DKI Jakarta
2.	Banten
3.	Jawa Barat

Sumber : KFI (Komunitas Photography Indonesia) 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut bahwa tiga peringkat besar dalam fotografi, di peringkat pertama adalah DKI Jakarta, selanjutnya diperingkat kedua adalah Provinsi Banten, dan di peringkat terakhir atau ketiga adalah Jawa Barat.

Selanjutnya pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa terdapat 10 peringkat studio fotografi skala kecil di Kota Bandung yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
10 Peringkat Studio Photography Skala Kecil di Kota Bandung

Peringkat	Nama Studio	Alamat
1.	Photo Wedding Bandung	Jl. Gatot Subroto No.289, Cibangkong, Kec. Batununggal, Kota Bandung
2.	Denden Syaiful Islam Photography	Jl. Purbakencana A43, Bandung
3.	Jasa foto wedding & prewedding Bandung	Jl. Terusan Kembang Sepatu No.07

Peringkat	Nama Studio	Alamat
4.	Casturia Photography	Jl. Sekar Manis, Turangga
5.	Segi studio Photography	Jl. Cibodas Baru No.18a, Antapani
6.	Jasa Foto Bandung	Jl. Anak Kali Cikapundung, Maleer
7.	Family photo studio Wedding	Ruko Dinasty Plaza Blok B No.7 Babakan Sari Kiaracandong
8.	7The Couple Studio	Jl. Sekar Manis, Turangga
9.	Jendela Photography	Jl. Sarirasa No.2, Sarijadi
10.	Attarakha Fotografi	Jl. Terusan Jakarta No. 214

Sumber: Fotografer Wedding Bandung, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut bahwa sepuluh studio photography dalam skala kecil, di peringkat pertama adalah Photo Wedding Bandung, selanjutnya di peringkat kedua adalah Denden Syaiful Islam Photography, di peringkat ketiga adalah jasa foto wedding&prewedding Bandung, di peringkat ke empat adalah Casturia Photography, di peringkat kelima adalah segi studio photography, di peringkat ke enam adalah jasa foto Bandung, di peringkat ke tujuh adalah family photo studio wedding, di peringkat ke delapan adalah 7The Couple Studio, di peringkat ke sembilan adalah jendela photography, dan di urutan peringkat terakhir adalah attarakha photography.

Peneliti selanjutnya melakukan prasurvey pada karyawan attarakha photography. Berikut adalah pada Tabel 1.4 kondisi penilaian kinerja karyawan pada attarakha photography

Tabel 1.4
Kondisi Kinerja Karyawan Pada Attarakha Photography
Tahun 2019-2020

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan
1	Kualitas Kerja	80	Baik	70	Kurang Baik
2	Kuantitas Kerja	80	Baik	70	Kurang Baik

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan
3	Kerjasama	80	Baik	65	Kurang Baik
4	Tanggung Jawab	85	Baik	70	Kurang Baik
5	Inisiatif	75	Kurang Baik	70	Kurang Baik
Jumlah		400		345	
Rata-rata		80%	Baik	69%	Kurang Baik

Sumber : Attarkha photography, 2021

Keterangan:

1. 91-100 = Sangat Baik
2. 76-90 = Baik
3. 65-75 = Kurang Baik
4. 51-64 = Buruk
5. 0-50 = Sangat Buruk

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diartikan bahwa kondisi kinerja karyawan Attarkha photography Tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan, kurangnya kinerja dari karyawan karena kondisi pandemi, juga karena karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak mencapai kinerja yang diharapkan, dan jika dibiarkan dalam pekerjaan ini akan berakibat pada keberlangsungan perusahaan. Selanjutnya untuk memperkuat hasil penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, penulis melakukan pra survey terhadap 30 karyawan di Attarkha photography. Hasil pra survey tersebut tentang kondisi faktor-faktor kinerja karyawan berdasarkan teori dari Siagian (2017), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan faktor faktor lainnya, selanjutnya menurut Pandi Afandi (2018:179) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stress dan

beban kerja. Pada Tabel 1.5 adalah hasil prasurvey peneliti tentang kondisi faktor-faktor kinerja karyawan pada Attarakha photography sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Prasurvey Kondisi Faktor-Faktor Kinerja Karyawan
Pada Attarakha Photography

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kompensasi	Otonomi	5	5	5	10	5	95	3,15
	Variasi Pekerjaan	0	5	15	10	0	90	3,33
	Signifikansi Tugas	0	5	5	10	10	115	2,60
Skor Rata-rata Karakteristik Pekerjaan							300	3,02
Motivasi Kerja	Insruktur	1	4	6	10	9	112	3,73
	Peserta	2	2	7	13	6	109	3,63
	Materi	0	3	5	14	8	89	2,96
	Metode	1	3	5	14	7	85	2,83
	Tujuan	0	2	3	15	10	123	4,1
	Sasaran	1	3	4	13	9	116	3,86
Skor Rata-rata Pelatihan							634	3,51
Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	0	1	6	13	10	112	3,73
	Tuntutan Tugas	0	2	4	15	9	121	4,03
Skor Rata-rata Beban Kerja							233	3,90
Kepemimpinan	Tipe Direktif	2	1	5	15	2	89	3,56
	Tipe Suportif	0	5	15	10	0	90	3,33
	Tipe Partisipatif	1	3	5	14	7	85	2,83
	Tipe Berorientasi Prestasi	0	3	5	14	8	89	2,96
	Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan							353
Stress Kerja	Stress Lingkungan	2	4	5	9	10	110	3,7
	Stress Organisasi	2	2	7	13	6	109	3,63
	Stress Individu	0	1	7	16	6	117	3,90
Skor Rata-rata Stress Kerja							336	3,74
Budaya Organisasi	Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko	2	1	5	15	2	89	3,56
	Perhatian Pada Hal-hal Rinci	0	0	2	18	5	103	4,12
	Orientasi Hasil	0	3	5	14	8	89	2,96

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	Orientasi Tim	1	3	5	14	7	85	2,83
	Keagresifan	0	1	2	21	1	97	3,88
	Stabilitas	3	2	1	15	4	90	3,60
Skor Rata-rata Budaya Organisasi							553	3,49

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey 2021

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra survey tersebut mengenai kondisi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdapat dua variabel yang diduga mempengaruhi akan kinerja karyawan yaitu variabel beban kerja dengan skor rata-rata yaitu 3,90 dan variabel stress kerja dengan skor 3,74. Hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja dan stress yang dialami karyawan tinggi dengan skor rata-rata, diduga merupakan penyebab kinerja karyawan menurun.

Selanjutnya pada Tabel 1.6 merupakan hasil prasurey tentang variabel beban kerja, sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Prasurvey Tentang Variabel Beban Kerja Karyawan
Pada Attarakha Photography

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	0	1	6	13	10	112	3,73
	Tuntutan Tugas	0	2	4	15	9	121	4,03
Skor Rata-rata Beban Kerja							233	3,90

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil pra survey beban kerja karyawan dengan skor rata-rata yaitu 3.90, dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut memiliki nilai yang tinggi, juga diketahui bahwa dimensi tuntutan tugas memiliki nilai skor diatas rata-rata yaitu sebesar 4.03, hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja karyawan pada Attarakha photography adalah tinggi, dengan beban kerja

pada karyawan yang tinggi maka akan menjadi sumber masalah pada Attarakha photography. Setelah variabel beban kerja, selanjutnya variabel yang diduga merupakan penyebab kinerja karyawan menurun adalah variabel stress kerja , berikut pada Tabel 1.7 hasil prasurvey stress kerja pada Attarakha photography.

Tabel 1.7
Hasil Prasurvey Stress Kerja Pada Attarakha Photography

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Stress Kerja	Stress Lingkungan	2	4	5	9	10	110	3,7
	Stress Organisasi	2	2	7	13	6	109	3,63
	Stress Individu	0	1	7	16	6	117	3,90
Skor Rata-rata Stress Kerja							336	3,74

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey 2021

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil pra survey stress kerja dengan skor rata-rata yaitu 3.74, dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut memiliki nilai yang tinggi, juga diketahui bahwa dimensi stress individu memiliki nilai skor diatas rata-rata yaitu sebesar 3,90, hal ini dapat diartikan bahwa stress kerja karyawan pada Attarakha photography adalah tinggi, dengan stress kerja pada karyawan yang tinggi maka akan menjadi sumber masalah pada Attarakha photography.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya penurunan dalam kinerja karyawan disebabkan oleh beban kerja dan stres kerja oleh sebab itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Attarakha photography di Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja dan stres kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja
 - a. Kondisi psikologi karyawan masih belum optimal
 - b. Kondisi tuntutan tugas kerja yang berlebih
2. Stress kerja
 - a. Kondisi stress karena lingkungan kerja
 - b. Kondisi stress karyawan dinilai tinggi dalam organisasi
 - c. Kondisi stress karyawan karena beban pribadi atau individu
3. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.
 - b. Hasil kerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai target
 - c. Pekerjaan sering tidak selesai dengan tepat waktu.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai beban kerja pada Attarakha photography di Kota Bandung.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai stress kerja pada Attarakha photography di Kota Bandung.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kinerja pada Attarakha photography di Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Attarakha photography di Kota Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Beban kerja pada Attarakha photography di Kota Bandung.
2. Stress kerja pada Attarakha photography di Kota Bandung.
3. Kinerja pada Attarakha photography di Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Attarakha photography di Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini

diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Dibawah adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari penelitian ini akan memberikan wawasan keilmuan dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya teori beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktek

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh karakteristik pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin akan bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembanding.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi landasan teori penelitian yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dialami oleh perusahaan dan disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam variabel penelitian ini yaitu stres kerja dan beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengatur atau mengelola. Manajemen termasuk kelompok ilmu sosial dan proses, karena didalam manajemen terdapat adanya kegiatan- kegiatan yang harus dilakukan, yaitu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Kegiatan tersebut satu sama lainnya tidak dapat dipisahkan atau dengan kata lain saling berkaitan, sehingga akan membentuk suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu manajemen disebut sebagai sistem. Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Manajemen yang dilakukan dengan tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan, visi dan misi perusahaan. Untuk dapat mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan tersebut semua perlu dilakukan proses dan pengaturan yang didalamnya terdapat unsur-unsur manajemen yang terdiri dari: *man, money, method, materials, machines dan market* (6M).

dianggap perlu Pengertian Manajemen menurut Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Pengertian Manajemen menurut Manulang (2016:17), manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu cara untuk mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasinya. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Erni dan Kurniawan (2017:8) sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan unsur yang sangat penting dan merupakan fungsi fundamental manajemen, karna *organizing*, *actuating* dan *controlling* harus terlebih dahulu direncanakan adapun pengertian perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat, serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas- aktivitas yang diusulkan yang untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan membagi suatu kegiatan besar menjadi suatu

kegiatan-kegiatan kecil pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan suatu tindakan yang mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Berarti menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen yang terdiri dari empat fungsi, sangat penting bagi organisasi karena bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh hasil (*goals*) secara maksimal untuk masa depan organisasi sendiri.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak memiliki divisi HR (*Human Resource*). Divisi inilah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai keperluan organisasi dan pengembangan yang terkait dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja melalui peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang

bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai penopang kesuksesan dari organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara harfiah, manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang merupakan paduan dari pengertian manajemen dan pengertian dari sumber daya manusia. Secara makro, sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat di dalam suatu Negara, jadi menggambarkan jumlah angkatan kerja dari suatu Negara atau daerah. Secara mikro, sumber daya manusia adalah segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada suatu unit kerja atau organisasi tertentu baik pemerintah maupun swasta.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi bersangkutan. Berikut merupakan pendapat dari beberapa para ahli mengenai definisi manajemen sumber daya manusia yaitu:

Pendapat dari R. Wayne Dean Mondy dan Joseph J. Martocchio (2016:25) mengemukakan bahwa :

“Human Resource Management is the use of individuals to achieve organizational objectives. Basically, all managers get things done through the efforts of others. Consequently, managers at every level must concern themselves with HRM”.

Definisi di atas memiliki arti manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua

manajer menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain. Konsekuensinya, manajer di setiap level harus pula memperhatikan SDM.

Pendapat dari Malayu S. P. Hasibuan (2017:10) mendefinisikan bahwa “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”. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:7) mengemukakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu tahapan proses bagaimana mengelola secara khusus mengenai peranan tenaga kerja yang merupakan aset atau pelaku yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan atau *goals* yang diinginkan secara efektif dan efisien dengan cara mengarahkan tenaga kerja tersebut dalam mengelola proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan keterlibatan karyawan di dalam organisasi sebagai sarana untuk membantu mengoptimalkan kegiatan operasional organisasi. Menurut Herman Sofyandi yang dikutip oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan- tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

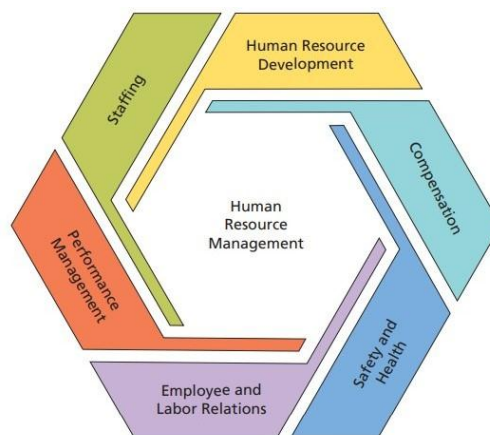
Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi antara karyawan dengan organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasi untuk mencapai produktivitas dan tujuan organisasi.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang penting bagi organisasi yang digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas untuk

mencapai visi misi serta tujuan dari organisasi. Menurut Mondy dan Martocchio (2016:25-27) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Human Resource Management Functions

Pada Gambar 2.1 tersebut merupakan gambar dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang dapat dijelaskan secara rinci yaitu sebagai berikut:

1. *Staffing*

Staffing is the process through which an organization ensures that it always has the proper number of employees with the appropriate skills in the right jobs, at the right time, to achieve organizational objectives.

Staffing involves job analysis, human resource planning, recruitment, and selection.

a. *Job analysis is the systematic process of determining the skills, duties, and knowledge required for performing jobs in an organization. It impacts virtually every aspect of HRM, including planning, recruitment, and selection.*

b. *Human resource planning is the systematic process of matching the internal*

and external supply of people with job openings anticipated in the organization over a specified period. The data provided set the stage for recruitment or other HR actions.

- c. Recruitment is the process of attracting individuals on a timely basis, in sufficient numbers, and with appropriate qualifications to apply for jobs with an organization.*
- d. Selection is the process of choosing the individual best suited for a particular position and the organization from a group of applicants. Successful accomplishment of the staffing function is vital if the organization is to effectively accomplish its mission.*

2. Human Resource Development

Human resource development is a major HRM function consisting not only of training and development but also of career planning and development activities, organization development, and performance management and appraisal.

- a. Training is designed to provide learners with the knowledge and skills needed for their present jobs.*
- b. Development involves learning that goes beyond today's job and has a more long-term focus.*
- c. Organization development (OD) is planned and systematic attempts to change the organization (corporate culture), typically to a more behavioral environment.*
- d. Career planning is an ongoing process whereby an individual sets career goals and identifies the means to achieve them.*
- e. Career development is a formal approach used by the organization to*

ensure that people with the proper qualifications and experiences are available when needed.

3. Compensation

The question of what constitutes a fair day's pay has plagued management, unions, and workers for a long time. A well-thought-out compensation system provides employees with adequate and equitable rewards for their contributions to meeting organizational goals. The term compensation includes the total of all rewards provided to employees in return for their services. The rewards may be one or a combination of the following:

- a. Direct Financial Compensation (Core Compensation): Pay that a person receives in the form of wages, salaries, commissions, and bonuses.*
- b. Indirect Financial Compensation (employee benefits): All financial rewards that are not included in direct compensation, such as paid vacations, sick leave, holidays, and medical insurance.*
- c. Nonfinancial Compensation: Satisfaction that a person receives from the job itself or from the psychological or physical environment in which the person works.*

4. Safety and Health

Safety involves protecting employees from injuries caused by work-related accidents. Health refers to the employees' freedom from physical or emotional illness. These aspects of the job are important because employees who work in a safe environment and enjoy good health are more likely to be productive and yield long-term benefits to the organization.

5. *Employee and Labor Relations*

Businesses are required by law to recognize a union and bargain with it in good faith if the firm's employees want the union to represent them. In the past, this relationship was an accepted way of life for many employers, but most firms today would rather have a union-free environment. When a labor union represents a firm's employees, the human resource activity is often referred to as labor relations, which handles the job of collective bargaining. Internal employee relations comprise the HRM activities associated with the movement of employees within the organization such as promotions, demotion, termination, and resignation.

6. *Performance Management*

Performance management is a goal-oriented process that is directed toward ensuring that organizational processes are in place to maximize the productivity of employees, teams, and ultimately, the organization. Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance. It affords employees the opportunity to capitalize on their strengths and overcome identified deficiencies, thereby helping them to become more satisfied and productive employees.

Penjelasan fungsi manajemen sumber daya manusia di tersebut memiliki arti yaitu sebagai berikut :

1) Kepegawaian

Kepegawaian adalah proses di mana organisasi memastikan bahwa selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keterampilan yang sesuai dalam pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepegawaian melibatkan analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi.

- a. Analisis pekerjaan adalah proses sistematis untuk menentukan keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi. Ini berdampak pada hampir setiap aspek SDM, termasuk perencanaan, rekrutmen, dan seleksi.
- b. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk menyesuaikan pasokan internal dan eksternal orang dengan lowongan pekerjaan yang diantisipasi dalam organisasi selama periode tertentu. Data yang diberikan untuk tahap perekrutan atau tindakan SDM lainnya.
- c. Rekrutmen adalah proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan dengan suatu organisasi.
- d. Seleksi adalah proses memilih individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dan organisasi dari sekelompok pelamar. Keberhasilan pencapaian fungsi kepegawaian sangat penting jika organisasi ingin secara efektif menyelesaikan misinya.

2) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi utama SDM yang tidak hanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan tetapi juga dari kegiatan perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan organisasi, dan manajemen dan penilaian kinerja.

- a. Pelatihan dirancang untuk memberikan para karyawan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

- b. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus dengan jangka panjang.
- c. Pengembangan organisasi adalah upaya terencana dan sistematis untuk mengubah organisasi (budaya perusahaan), biasanya ke lingkungan yang berperilaku lebih.
- d. Perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana seorang individu menetapkan tujuan karir dan mengidentifikasi cara untuk mencapainya.
- e. Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia saat dibutuhkan.

3) Kompensasi

Pertanyaan tentang apa yang dimaksud dari hari yang adil adalah gaji yang telah mengganggu manajemen, serikat pekerja, dan pekerja untuk waktu yang lama. Sistem kompensasi yang dipikirkan dengan matang memberi karyawan penghargaan yang memadai dan adil atas kontribusi mereka untuk memenuhi tujuan organisasi. Istilah kompensasi mencakup total semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka. Berikut merupakan jenis imbalan tersebut:

- a. Kompensasi Keuangan Langsung (Kompensasi Inti): Pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.
- b. Kompensasi Keuangan Tidak Langsung (Tunjangan Karyawan): Semua penghargaan finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi langsung, seperti liburan yang berbayar, cuti sakit, liburan, dan asuransi kesehatan.
- c. Kompensasi Nonfinansial: Kepuasan yang diterima seseorang dari

pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

4) Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan melibatkan perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan terkait pekerjaan. Kesehatan mengacu pada kebebasan karyawan dari penyakit fisik atau emosional. Aspek-aspek pekerjaan ini penting karena karyawan yang bekerja di lingkungan yang aman dan memiliki kesehatan yang baik cenderung lebih produktif dan menghasilkan keuntungan jangka panjang bagi organisasi.

5) Hubungan Karyawan dan Tenaga Kerja

Bisnis diharuskan oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja dan melakukan tawar-menawar dengan itikad baik jika karyawan perusahaan ingin serikat tersebut mewakili mereka. Di masa lalu, hubungan ini adalah cara yang diterima oleh banyak pemberi kerja, tetapi kebanyakan perusahaan saat ini lebih suka memiliki lingkungan bebas serikat pekerja. Ketika serikat pekerja mewakili karyawan perusahaan, aktivitas sumber daya manusia sering disebut sebagai hubungan kerja, yang menangani pekerjaan perundingan bersama. Hubungan karyawan internal terdiri dari kegiatan SDM yang terkait dengan pergerakan karyawan dalam organisasi seperti promosi, penurunan pangkat, pemutusan hubungan kerja, dan pengunduran diri.

6) Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses organisasi ada untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan pada akhirnya, organisasi. Penilaian kinerja adalah sistem

formal tinjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Yang memberi karyawan kesempatan untuk memanfaatkan kekuatan mereka dan mengatasi kekurangan yang teridentifikasi, sehingga membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dari beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut adalah bertujuan untuk mewujudkan misi visi yang telah ditetapkan organisasi, untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi dan untuk pengambilan keputusan secara tepat untuk masa depan organisasi.

2.1.3 Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun jenis karyawan yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Ahmad Hannani (2016:4) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas. Sedangkan Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja kadang-kadang di definisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas dan upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan organisasi maupun institusi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan karyawan yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut. Selain itu, pemberian beban kerja kepada karyawan dalam suatu organisasi harus diikuti oleh bagaimana kemampuan pimpinan dalam melihat kepada kemampuan dan keterampilan karyawan itu sendiri sehingga beban kerja yang diberikan dapat efektif dilaksanakana oleh karyawan.

2.1.3.1 Faktor-faktor Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:24) perusahaan hendaknya memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi Beban kerja, antara lain:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti
 - a. Tugas

Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab,

kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b. Organisasi Kerja

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor Internal

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

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

1. Faktor Eksternal:

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

2. Faktor Internal:

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

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya faktor internal dan eksternal dimana faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal dan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar pekerjaan.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini dimensi indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari yang dikemukakan oleh Ahmad Hannani (2016:4) , beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dan interaksi antara tuntutan tugas-tugas. Dimensi dan indikator Beban kerja tersebut adalah:

1. Dimensi tuntutan fisik dan psikologi.

Adapun indikatornya terdiri dari 5 indikator yaitu : kondisi kerja, kondisi mental, kondisi psikologi, kondisi waktu, resiko pekerjaan

2. Dimensi tuntutan tugas.

Adapun indikatornya terdiri dari 5 indikator yaitu : shift kerja, tugas rutin berlebih, masa waktu kerja, frekuensi tugas mendadak, tugas tambahan.

2.1.3.3 Stres Kerja

Umumnya di dalam organisasi tidak akan lepas dari tuntutan tugas yang terkadang memberatkan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri, hal itu dapat mempengaruhi kondisi psikologi karyawan khususnya stres dalam pekerjaan.

Apabila seorang karyawan mengalami stres kerja, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, operasional dari organisasi dan kinerja

karyawan pun akan terhambat karena stres kerja memungkinkan karyawan untuk tidak fokus. Selain itu, dari lingkungan kerja pun harus diciptakan secara harmonis dan *positive* hingga karyawan pun dapat merealisasikan tugas yang dikerjakannya dengan baik.

2.1.3.4 Pengertian Stres kerja

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap pegawai dapat mengalami stress dalam bekerja tergantung beban kerja dan kondisi lingkungan di perusahaan. Berikut adalah beberapa teori pengertian dari para ahli:

Menurut Mangkunegara dalam Komarudin (2018:75) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Symptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Siagian (dalam Fatikhin, dkk, 2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan pengertian stres kerja menurut para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh karyawan. Hal ini diakibatkan karena adanya tuntutan dalam

pekerjaan, adanya hambatan kerja yang tidak sesuai sehingga menimbulkan tekanan pada karyawan.

2.1.3.5 Jenis Stres Kerja

Menurut Jenita DT Donsu (2017) secara umum stres dibagi menjadi dua yaitu:

1. Stres akut Stres yang dikenal juga dengan *flight or flight response*.

Stres akut adalah respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan. Respons stres akut yang segera dan intensif di beberapa keadaan dapat menimbulkan gemetar.

2. Stres kronis adalah stres yang lebih sulit dipisahkan atau diatasi, dan efeknya lebih panjang dan lebih.

2.1.3.6 Sumber Stres Kerja

Sondang Siagian (2016:301) menggolongkan sumber sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyeliaan yang kurang baik
4. Iklim kerja yang tidakk aman
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
7. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi

8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan menurut Sondang Siagian (2014:322) meliputi:

1. Masalah keuangan.
2. Perilaku negatif anak anak.
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan.
7. Mengidap penyakit berat.

2.1.3.7 Dimensi dan Indikator Stress Kerja

Dimensi dan indikator dari stress kerja ini peneliti ambil berdasarkan teori dari Mangkunegara dalam Komarudin (2018:75) yaitu dimensi pada stres ini dapat berasal dari : stres lingkungan, stres organisasi dan stres individu. sedangkan untuk indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Stres Lingkungan indikatornya terdiri dari: ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi.
- b. Stres Organisasi indikatornya terdiri dari: tuntutan kerja, tuntutan peran, tuntutan pribadi.

- c. Stres Individu indikatornya terdiri dari: masalah keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik pribadi

2.1.3.8 Kinerja

Sebuah hasil dari apa yang telah di kerjakan berdasarkan dengan tugas dan tanggung jawab yang di terima dapat disebut sebagai kinerja, yang selengkapnya dijelaskan pada bagian berikut :

2.1.3.8.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu, kemudian beberapa ahli mengemukakan kinerja sebagai berikut:

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:2) “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Dilanjut dengan teori menurut DeHaan et al. (2010:4) yaitu *“Described employee job satisfaction as an employee’s level of contentment with his or her work environment. Employee job satisfaction also refers to whether an employee enjoys the workplace environment and the fulfillment of assigned responsibilities. Researchers have identified employee job satisfaction as a key indicator of organizational effectiveness.”* Kemudian menurut Robbins (2016:47) yaitu *“Performance is the most important thing because it could be used as an information to make a decision.”*

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu bentuk keberhasilan seseorang untuk mencapai target tertentu yang

berasal dari apa yang diperbuat oleh dirinya sendiri. Kinerja dikatakan baik apabila hasil kerja seseorang tersebut dapat melampaui target yang ditentukan sebelumnya.

2.1.3.8.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert Hisrich (2019:55) yaitu *“Five theoretical perspectives explain performance:*

- a. Individual motivations and goals;*
- b. Social learning (entrepreneurial socialization);*
- c. Network affiliation (contacts and membership in organizations);*
- d. Human capital (level of education, business skills); and*
- e. Environmental influences (location, sectoral participation, and sociopolitical variables).*

Each of these perspectives is associated with empirical work showing relationships between these individual level factors and performance. Sedangkan menurut Wright and Snel (2009:171) kinerja dapat dipengaruhi oleh *“Focusing on the exploitation of their human resources (HR), particularly on employee performance (EP), as a source of strategic advantage”* Kemudian menurut Sedarmayanti (2016:209), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Sikap dan mental

Pegawai yang memiliki sikap yang baik dan mental yang kuat akan menghasilkan hasil kerja yang baik, sedangkan pada pegawai yang memiliki sikap yang kurang baik dan mental yang lemah ketika menghadapi permasalahan di dalam perusahaan cenderung akan menghindar dan akan menghasilkan hasil kerja yang buruk.

b. Pendidikan

Pendidikan mempengaruhi kinerja karena jika pegawai di tempatkan pada suatu pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikannya maka akan memudahkan pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya. Namun apabila suatu jabatan di berikan kepada pegawai tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya maka pegawai tersebut akan mengalami kesulitan. Hal tersebut akan berakibat pada hasil atas pekerjaan yang telah di lakukannya.

c. Keterampilan

Apabila seorang pegawai memiliki keterampilan yang baik serta kreatif maka pegawai tersebut akan dengan mudah mengeluarkan atau menciptakan ide- ide baru yang berguna bagi perusahaan dan akan lebih mudah mendapatkan cara agar dapat mencapai hasil kerja semaksimal mungkin.

d. Manajemen

Kepemimpinan Dalam setiap diri manusia harus adanya jiwa kepemimpinan untuk mengatur diri sendiri maupun orang lain. Kinerja akan di pengaruhi oleh seorang pemimpin yang memimpin suatu perusahaan, apabila seorang pemimpin tersebut mampu mengarahkan pegawainya dengan baik, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula serta memuaskan bagi perusahaan,, akan tetapi apabila pemimpin tersebut tidak bias mengarahkan pegawainya dengan baik maka memungkinkan pegawai tersebut menghasilkan kinerja yang kurang maksimal

e. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan mempengaruhi kinerja karena apabila pegawai tidak di

bayar berdasarkan apa yang di kerjakannya maka akan menyebabkan pegawai yang bersangkutan tidak serius dalam melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan kinerjanya menurun, akan tetapi sebaliknya, jika penghasilan yang di terima sesuai dengan apa yang di kerjakannya atau bahkan lebih, akan memungkinkan pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

f. Gaji dan kesehatan

Gaji yang di terima oleh pegawai akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja, serta faktor kesehatan pun ikut berperan dalam hal mempengaruhi kinerja karena apabila pegawai sedang sakit atau merasa kurang fit maka akan mengurangi semangat kerjanya.

g. Jaminan sosial

Dalam sebuah perusahaan harus ada jaminan sosial bagi pegawainya, karena apabila terjadi musibah kepada pegawai maka perusahaan yang harus mengeluarkan biayanya. Hal tersebut akan menarik minat pegawai baru maupun pegawai lama sehingga apabila terjadi sesuatu kepada pegawai yang bersangkutan atas dasar pekerjaan, maka pegawai tersebut tidak perlu khawatir akan biaya yang nanti akan membebani nya. Semakin besar jaminan sosial yang di dapatkannya maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya, begitupun sebaliknya.

h. Iklim kerja

Iklim kerja yang baik akan membuat nyaman pegawai dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai, begitupun sebaliknya apabila iklim kerjanya di anggap kurang baik bagi pegawai maka akan menghasilkan ketidaknyamanan pegawai ketika bekerja dan memungkinkan kinerjanya menurun.

i. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana dalam perusahaan di nilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin lengkap sarana dan prasarana yang ada maka akan semakin membantu pegawai dalam bekerja.

j. Teknologi

Semakin canggih teknologi yang ada dalam perusahaan maka akan semakin membantu pekerjaan pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan akan semakin cepat, namun apabila teknologi dinilai kurang canggih maka akan mempersulit pekerjaan pegawai, sehingga kinerjanya akan kurang maksimal.

k. Kesempatan berprestasi

Apabila seorang pegawai dalam suatu perusahaan di berikan kesempatan berprestasi dan tidak di halangi untuk memberikan ide-ide yang baru, maka pegawai tersebut akan merasa bersemangat ketika dalam bekerja dan akan semakin aktif dan kreatif dalam bekerja, hal itu memberikan semangat tersendiri kepada pegawai untuk bias memberikan lebih kepada perusahaan tempatnya bekerja.

2.1.3.8.3 Tujuan Kinerja

Tujuan meningkatkan kinerja menurut Boxall and Purcell (2011:171) yaitu *“The goal of improving performance is to indicate the implementation of a welldefined process for evaluating Employee Performance plays a crucial role on a firm’s smooth running”*. Selanjutnya menurut Rynes et al. (2017:156) *“The main challenge for firms is to evaluate Employee Performance to consider how it can become more efficient and more “valid.” In other words, in which way firms can*

apply performance evaluation practices in order to improve their ability to distinguish “good” employees (that display desirable performance) from the bad ones.”

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.503), Tujuan dan Sasaran Kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rancangan strategi suatu organisasi.

1. Tujuan kinerja

Menurut Sheila J. Costello dalam Sinambela (2016: p.504), tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi.

a. Pengertian Tujuan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.505), mengatakan pada dasarnya tujuan adalah sesuatu yang diinginkan dan ditetapkan untuk dicapai. Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen, dan individu dalam suatu periode waktu tertentu.

b. Tingkatan Tujuan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016:505), mengatakan tujuan ditingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian jenjang di atasnya.

c. Integrasi Tujuan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.506), mengemukakan integrasi dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang peduli terhadap tujuan organisasi atau fungsional.

2. Tujuan Memfasilitas kinerja

Menurut Kathryn M. Barton dan David C. Martin (2016:508), mengatakan bahwa terdapat empat komponen yang perlu dipertimbangkan dalam memfasilitasi pencapaian kinerja, yaitu muatan tujuannya, komitmen pada tujuan, perilaku kerja dan umpan balik.

2.1.3.8.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi mempunyai pengertian suatu batas yang menginsolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan- perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Affandi (2018 : 84) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu:

- a. Kerapihan dalam bekerja
- b. Kemampuan dalam bekerja
- c. Ketelitian dalam bekerja

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:

- a. Kecepatan dalam bekerja
- b. Kepuasan dalam bekerja

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab terhadap pekerjaan diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Sarana dan prasarana

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. Dimensi kehadiran ditempat kerja diukur menggunakan 1 indikator yaitu:

- a. Absensi.

5. Kerjasama

Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Dimensi kerjasama diukur menggunakan 2 indikator yaitu:

- a. Kekompakkan dalam bekerja
- b. Jalinan kerjasama

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kehadiran, kerjasama. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	DianAsriani, Muchran BL, Irwan Abdullah (2018) Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar	Beban kerja beroengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggukan variable beban kerja sebagai variable independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak menggukan variabel stres kerja
2	Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.	Menggukan variable beban kerja sebagai variable independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak menggukan variabel stres kerja
3	Usailan Oemar, Leo Gangga (2017) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapat, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin	Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Bidang Keuangan diketahui bahwa terjadi stres kerja pada pegawai hal ini terlihat dari banyaknya beban kerja, adanya target kerja seperti target penerimaan pajak maupun retribusi daerah dan pada setiap akhir tahun pegawai harus melakukan lembur	Menggukan variable stres kerja sebagai variable independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak menggukan variabel beban kerja

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		sampai jam 24.00 wib untuk melakukan proses pencairan SP2D seluruh SKPD yang ada di Kabupaten Musi Banyuasin.		
4	Mansur (2017) Pengaruh penempatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel penempatan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.	Menggukan variable stres kerja sebagai variable independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak menggukan variabel beban kerja
5	Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina (2017) Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT GIKEN PRECISION INDONESIA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap karyawan kinerja, yaitu beban kerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.	Menggukan variable beban kerja sebagai variable independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak menggukan variabel stres kerja
6	Jeky K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.	Menggukan variable beban kerja sebagai variable independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak menggukan variabel stres kerja

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Manado Kota			
7	<p>Yuliya Ahmad Bernhard Tewal Rita N. Taroreh (2019)</p> <p>Pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP MANADO</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.</p>	<p>Variabel independent dan kinerja sebagai variabel dependen.</p>	<p>Penempatan kerja.</p>
8	<p>Sri Rahayu, Muhammad Adolfina, Genita Lumintang (2016)</p> <p>Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggukan variable beban kerja sebagai variable independen dan kinerja sebagai variabel dependen</p>	<p>Tidak menggukan variabel stres kerja</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	MANADO			
9	<p>Novita Wahyu Setyawati , Nur Ade Aryani , Endah Prawesti Ningrum (2018)</p> <p>Pengaruh kepemimpinan ,motivasi dan stress kerja terhadap kinerja pada Bank syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar</p> <p>Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93 ISSN 2303-1001</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial) variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Menggukan variable stres kerja sebagai variable independen dan kinerja sebagai variabel dependen</p>	<p>Tidak menggukan variabel beban kerja</p>
10	<p>Poundra Rizky Afrizal Mochammad Al Musadieq Ika Ruhana (Februari 2014)</p> <p>Pengaruh beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Taspen (Persero) Cabang Malang)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No.1</p>	<p>Hal ini dibuktikan dengan mendapatkan Fperhitungan 41,986 lebih besar dari tabel F 3.275. Selain itu, diketahui bahwa sebagian kerja beban (X1) dan efek negatif yang signifikan pada kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan akuisisi tkalkulasi lebih besar dari ttable (-2,772 > 2,034) dan koefisien-0,300 dan nilainya negatif. Stres kerja (X2) memiliki efek negatif dan negatif yang signifikan pada <i>Job Satisfaction</i> (Y). Hal ini dibuktikan dengan akuisisi kalkulasi lebih besar dari ttable (-6,231 > 2,034) dan koefisien-0,312 dan nilainya negative</p>	<p>Sama-sama melakukan penelitian variabel stres kerja</p>	<p>Tidak melakukan penelitian variabel kepuasan kerja</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<p>Yudha Adityawarman (April 2015)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot</p> <p>Jurnal Manajemen dan organisasi Vol VI, No.1</p>	<p><i>To determine the influence of workload on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Krekot Branch, Structural Equation Modelling Method with Partial Least Square (PLS) is used. The results of the analysis reveal that the workload is positively and significantly influenced the performance of Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Krekot Branch employees at the 5% level of significance ($p = 0.10882$); thus, the initial hypothesis is accepted.</i></p>	Sama-sama melakukan penelitian variabel kinerja karyawan	Lokus pada BRI
12	<p>Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya (2015)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi</p> <p>E-Jurnal manajemen Unud Vol.4 No.5 1149-1165</p>	<p>Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.</p>	Sama-sama meneliti variabel stres kerja	Tidak meneliti variabel, kepuasan kerja
13	<p>Jeky K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas</p>	<p>hasil beban kerja berpengaruh Kota, hal ini</p>	Sama-sama meneliti tentang kinerja	Lokus pada PT asuransi

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(Tahun 2018) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota Jurnal Administrasi Bisnis vol.6 No.4	menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan	karyawan	
14	Rocky Abang Dan Ni Putu Nursiani (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang Journal Of Management (Sme's) Vol. 7, No.2, P225-246	menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja tenaga kependidikan) sebesar 32,9% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (beban kerja) mampu menjelaskan 0,329 variabel dependen (kinerja tenaga kependidikan)	Sama meneliti beban kerja dan kinerja	Lokus pada kinerja tenaga Pendidikan
15	Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid(2012) Pengaruh kepemimpinan ,motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Makassar Jurnal Analisis, Juni	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress	Menggukan variable stres kerja sebagai variable independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak menggukan variabel beban kerja

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93 ISSN 2303-1001	kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.		

Berdasarkan tabel 2.1 dapat disimpulkan dari penelitian terdahulu bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Peneliti berharap bahwa penelitian yang dilakukan kembali oleh penelitipun memperoleh hasil yang sesuai dengan penelitian terdahulu atau jurnal yang sudah ada agar dapat memberikan kontribusi pada penelitian selanjutnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan dan dengan pemberian batas waktu menyelesaikan pekerjaan yang sedikit. Salah satu penyebab menurunnya kinerja dari beban kerja adalah keharusan untuk mengerjakan pekerjaan banyak yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan maka semakin berkurangnya kinerja dalam bekerja.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Dian Asriani, Muchran BL, Irwan Abdullah (2018) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya apabila beban kerja yang menurun akan dapat meningkatkan kinerja. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) yang berjudul tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secretariat pemerintah daerah kabupaten tabanan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Apabila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan.

Akibatnya dari stress lainnya yaitu pegawai menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan. Semakin kuat stres kerja yang dialami maka akan memberikan pengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Usailan Oemar dan Leo Gangga (2017) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Sedangkan penelitian lainnya yang mendukung tentang stres kerja yang telah dilakukan oleh Jurnal Mansur (2017) yang berjudul pengaruh penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

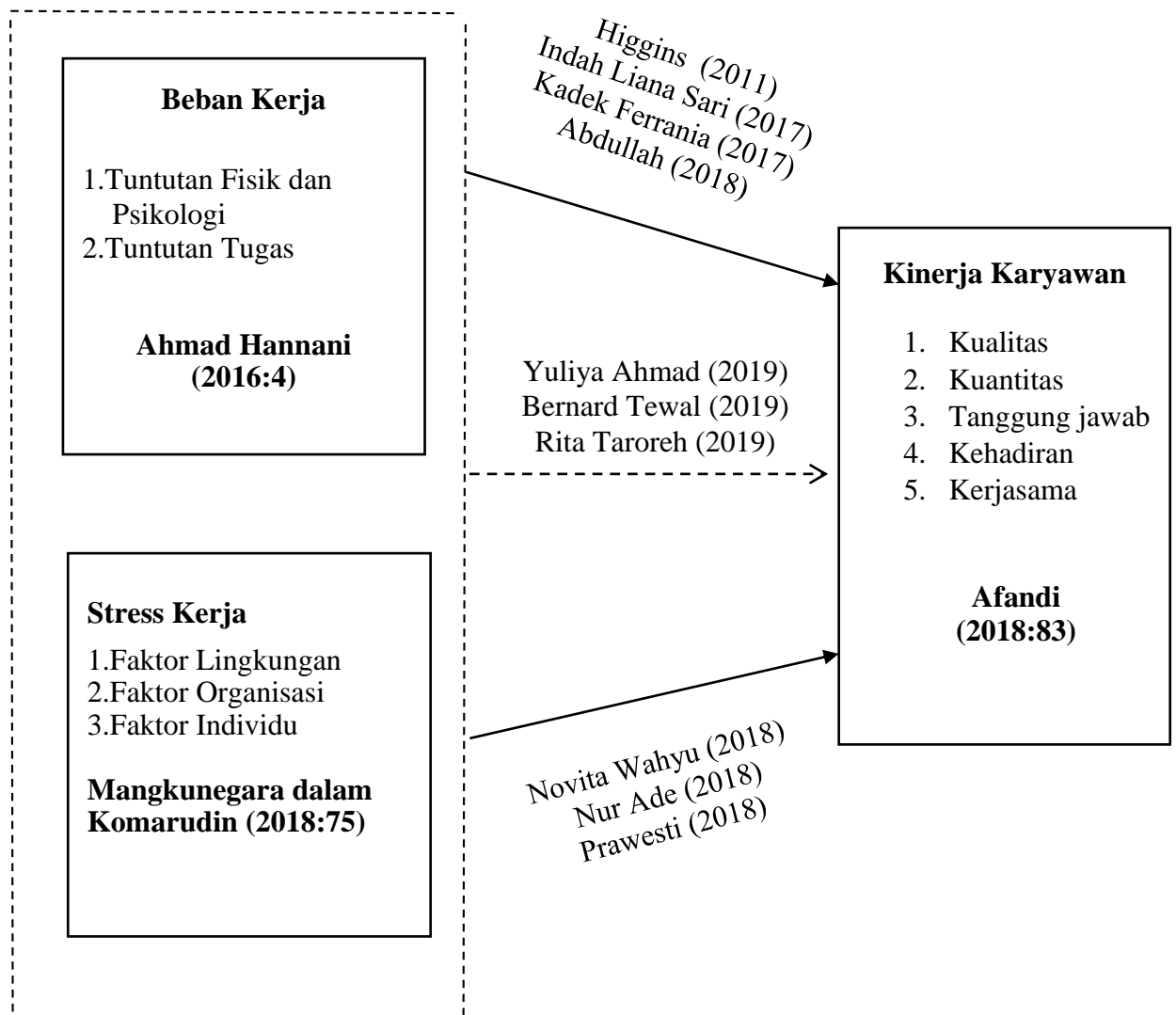
Stres dapat berdampak secara psikologis yakni mengarah pada kinerja karyawan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover tinggi).

Beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang dengan baik sering menjadi sumber stres bagi karyawan. Menurut Lisnayetti dan Hasan Basari (2013) bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja pekerja mengalami beberapa gejala stres kerja yang dapat mengancam dan mengganggu kinerja mereka, seperti: mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, perasaan tidak mampu terlibat.

Dengan demikian beban kerja dan stres kerja menjadi keterkaitan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliyah Ahmad Bernhard Tewal Rita N. Taroreh (2019) berjudul PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.

Berdasarkan hasil uraian dari kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam gambar 2.1 sebagai berikut :



Keterangan :

—————> = Parsial

-----> = Simultan

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Secara Simultan:

1. Terdapat pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial:

1. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian merupakan metode untuk menentukan kebenaran yang merupakan sebuah pemikiran yang kritis. Penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat memanfaatkan hasil penelitiannya, seara umum data yang diperoleh dapat digunakan utuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Menurut Sugiyono (2016:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan suatu kesimpulan. Kemudian penelitian verifikatif suatu penelitian yang ditunjukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode penelitian deskriptif yang digunakan penulis untuk menjawab perumusan yaitu:

1. Bagaimana Beban Kerja pada Attarakha photography di Kota Bandung.
2. Bagaimana Stres Kerja pada Attarakha photography di Kota Bandung
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Attarakha photography di Kota Bandung

Metode penelitian verifikatif digunakan penulis untuk menjawab perumusan masalah yaitu:

Seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Attarakha photography di Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, pengaruh Beban kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Attarakha photography di Kota Bandung masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabel nya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2016:38), variabel penelitian adalah sesuatu yang memiliki variasi nilai. Variabel penelitian dikelompokkan menjadi dua macam yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen, variabel bebas diberi simbol (X), sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen, variabel dependen diberi tanda (Y).

Penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang menjadi variabel independen yaitu beban Kerja (X_1) dan stress Kerja (X_2) serta yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut penjelasan variabel – variabel tersebut :

1. Variabel Independen
 - a. Beban Kerja (X_1) :

Meshkati dalam Tarwaka (2015) sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

- Dimensi tuntutan fisik dan psikologi:

- a. Kondisi kerja
- b. Kondisi mental
- c. Kondisi psikologi
- d. Kondisi waktu
- e. Resiko pekerjaan

- Dimensi tuntutan tugas.

- a. Shift kerja
- b. Tugas rutin berlebih
- c. Masa waktu kerja
- d. frekuensi tugas mendadak
- e. Tugas tambahan.

b. Stres Kerja (X_2):

Stres kerja menurut Mangkunegara dalam Komarudin (2018:75) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadap pekerjaan. Adapun dimensi dan indikator stres adalah sebagai berikut :

1. Stres Lingkungan indikatornya terdiri dari: ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi.
2. Stres Organisasi indikatornya terdiri dari: tuntutan kerja, tuntutan peran, tuntutan pribadi.
3. Stres Individu indikatornya terdiri dari: masalah keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik pribadi

2. Variabel Dependen -Kinerja (Y)

Kinerja menurut Affandi (2018 : 84) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Adapun Dimensi dan indikatornya yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu: Kerapihan dalam bekerja, Kemampuan dalam bekerja, Ketelitian dalam bekerja

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu: Kecepatan dalam bekerja, Kepuasan dalam bekerja.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab terhadap pekerjaan diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu: Hasil kerja, Sarana dan prasarana.

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. Dimensi kehadiran ditempat kerja diukur menggunakan 1 indikator yaitu: Absensi.

5. Kerjasama

Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Dimensi kerjasama diukur menggunakan 2 indikator yaitu: Kekompakkan dalam bekerja, Jalinan kerjasama

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk memudahkan proses mendapatkan dan mengelola data yang berasal dari para responden. Selain itu, Operasionalisasi variabel berisi kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui klasifikasi ukurannya.

Operasionalisasi variabel sebagai upaya penelitian untuk menyusun secara rinci hal-hal yang meliputi nama variabel, konsep variabel, indikator, ukuran dan skala. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu Beban Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Data skala interval adalah data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan atau tingkatan operasionalisasi variabel berisi kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui klasifikasi ukurannya.

Berikut operasionalisasi variabel yang diteliti dalam Tabel 3.1 adalah Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Beban kerja (X1) beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi Meshkati dalam Tarwaka (2015)	Tuntutan fisik dan psikologi	Kondisi kerja	Tingkat kondisi kerja	Ordinal	0 1
		Kondisi mental	tingkat kondisi mental		2
		Kondisi psikologi	Tingkat kondisi psikologi		3
		Kondisi waktu	Tingkat kondisi waktu pelaksanaan kerja		4
		Resiko pekerjaan	Tingkat kondisi resiko pekerjaan		5
	Tuntutan tugas	Shift kerja	Tingkat shift kerja	Ordinal	6
		Masa waktu kerja	Tingkat banyaknya waktu bertugas		7
		Frekuensi tugas mendadak	Tingkat banyaknya kerjaan mendadak		8
		Tugas tambahan	Tingkat banyaknya tugas tambahan		9
		Tugas yang berlebih	Tingkat banyaknya tugas yang berlebih		10
Stres Kerja (X2) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara dalam Komarudin	Stres lingkungan	Ketidakpastian Ekonomi	Tingkat stres karena menghadapi ketidakpastian ekonomi	Ordinal	11
		Ketidakpastian Politik	Stres karena ketidakpastian politik		12
		Ketidakpastian Teknologi	Stres karena menghadapi ketidakpastian teknologi		13
	Stres organisasi	Tuntutan Tugas	Stres karena tuntutan tugas	Ordinal	14
		Tuntutan Peran	Stres karena tuntutan peran		15
		Tuntutan Pribadi	Stres karena tuntutan pribadi		16
	Stres individu	Masalah Keluarga	Stres karena masalah keluarga	Ordinal	17

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
(2018:75)		Masalah Ekonomi	Stres karena masalah ekonomi		18
		Karakteristik Pribadi	Stress karena menyimpan masalah sendiri		19
Kinerja karyawan (Y) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Affandi (2018 :84)	kualitas	Kerapihan dalam bekerja	Tingkat kerapihan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	20
		Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan bekerja		21
		Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian		22
	Kuantitas	Kecepatan dalam bekerja	Tingkat kecepatan dalam bekerja	Ordinal	23
		Kepuasan dalam bekerja	Tingkat kepuasan dalam bekerja		24
	Tanggung jawab	Hasil kerja	Tingkat tanggung jawab atas hasil kerja	Ordinal	25
		Sarana dan prasarana	Tingkat penggunaan sarana dan prasarana kerja		26
	Kehadiran	Absensi	Tingkat kehadiran dalam bekerja	Ordinal	27
	Kerjasama	Kekompakkan dalam bekerja	Tingkat kekompakan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	28
		Jalinan kerjasama	Tingkat hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja		29

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2021

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan

mengambil bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Dan sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan di attarakha photography Bandung.

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 41 orang . Jumlah karyawan yang menjadi populasi ini adalah terdiri dari karyawan pada bagian :

Tabel 3.2
Jumlah Populasi Attarakha Photography Bandung

No.	Bagian	Jumlah Orang
1	Fotographer	20
2	Asisten Fotograper	5
3	Logistik	10
4	Adminstrasi	6
Jumlah		41

Sumber : Attarakha photography Bandung 2021

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus representative (mewakili). Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada

pada yaitu sebanyak 41 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampel jenuh.

3.3.3 Teknik Sampling

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampel yang digunakan.

Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan *non probability sampling*. *Non probability sampling* terdiri dari sampling sistematis, sampling kuota, sampling *incidental*, sample jenuh dan *snow ball sampling*. Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Tenik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh

melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung di attarakha photography Bandung yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada karyawan attarakha photography Bandung. Untuk memperoleh data primer menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara yaitu Komunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan dan pihak lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti dengan cara tanya jawab. Dengan wawancara ini penulis ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti pada attarakha photography Bandung.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini dan disebarakan dengan pernyataan yang telah disusun. Dalam penyebaran kuisisioner, pengajuan sejumlah pernyataan yang telah disertai dengan alternative jawaban.

c. Observasi

Metode observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dan gejala-gejala pisis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Dalam kaitannya dengan penelitian ini penulis langsung terjun ke lapangan menjadi partisipan (observer partisipatif) untuk menemukan dan mendapatkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Sejarah, literatur dan profil attarakha photography Bandung.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Perpustakaan Universitas Pasundan Bandung.
- e. Internet

3.5 Metode Analisis

Sugiyono (2017:206) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi yang positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala Likert sebagai berikut.

Tabel 3.3
Model Skala Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Negatif
1	Sangat Baik	1
2	Baik	2
3	Kurang Baik	3
4	Tidak Baik	4
5	Sangat Tidak Baik	5

Sumber: Sugiyono (2017:133)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan

analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori : sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata – rata, maka hasil tersebut dimasukan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria Pertanyaan}}$$

Dimana:

Nilai tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

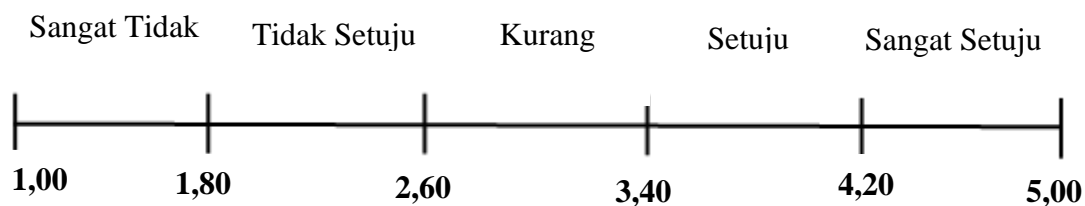
$$\text{Rentang Skor} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 - 2,60	Tidak Setuju
2,61 - 3,40	Kurang Setuju
3,41 - 4,20	Setuju
4,21 - 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2016:134)



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2016:54). Dalam menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut ini:

3.5.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban Kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi Linier Berganda dalam Penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

α = Bilangan Kostanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien arah garis

X_1 = Variabel Bebas (*Hardskill*)

X_2 = Variabel Bebas (*Softskill*)

ϵ = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Untuk mendapatkan nilai, α , β_1 , β_2 dan β_3 dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = n\alpha + \beta_1 \sum X_1 + \beta_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = \alpha \sum X_1 + \beta_1 \sum X_1 + \beta_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = \alpha \sum X_2 + \beta_1 \sum X_1 X_2 + \beta_2 \sum X_2$$

Setelah α , β_1 , β_2 , dan β_3 didapat, maka akan diperoleh persamaan Y

1. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi Berganda

$JK_{regresi}$ = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Untuk mencari $JK_{regresi}$ dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK_{regresi} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana:

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ yaitu:

1. Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2 dan Y .
2. Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.
3. Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Interprestasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sugiyono (2017:184) seperi tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 0,999	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2017:184)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat besarnya presentase pengaruh variabel X_1, X_2 dan Y dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Besarnya Koefisien Determinasi

3.5.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukur instrument mengenai isi pertanyaan (Sugiyono,2017:177). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui korelasi Product Moment. Skor Ordinal dari setiap item pernyataan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negative maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum X)^2\}[n(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sample

$\sum X$ = Jumlah Skor Item

$\sum Y$ = Jumlah Total Skor Jawaban

$\sum x^2$ = Jumlah Kuadrat Skor item

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya ≥ 0.3 (Sugiyono,2013) dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $> r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0.3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2. Uji realibilitas

Hasil Penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah Split Half, dima instrument dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{AB} = \frac{(n\sum AB) - (\sum A\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r_{AB} = Korelasi Pearson Product Moment

$\sum A$ = Jumlah Total skor belahan Ganjil

$\sum B$ = Jumlah Total skor belahan Genap

$\sum A^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Belahan Ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Belahan Genap

$\sum AB$ = Jumlah Perkalian skor Jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila kolerasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus Spearman Brown:

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi

r_b = Koefisien *Product moment* antara belahan pertama dan kedua batas realitas minimal 0,7.

Setelah didapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan (r_{tabel}) yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan reliabel
2. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan tidak reliable

3.6 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan jujur dan sesuai. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini berisi gambaran umum, struktur organisasi, tanggapan karyawan mengenai beban kerja (X1), stress kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y), dan analisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pada karyawan Attarakha photography di Kota Bandung, dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif.

Hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 41 orang responden yang merupakan karyawan Attarakha photography di Kota Bandung. Kuesioner ini terdiri dari 29 pertanyaan yang diuraikan berdasarkan variabel beban kerja sebanyak 10 pertanyaan, variabel stress kerja sebanyak 9 pertanyaan, dan variabel Kinerja sebanyak 10 pertanyaan.

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Pada sub bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai gambaran umum dari perusahaan yang menjadi lokus penelitian yang membahas tentang beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pada karyawan Attarakha photography di Kota Bandung.

4.1.2 Sejarah Perusahaan

Attarakha photography beralamat di Jl. Terusan Jakarta No. 214. Attarakha photography di dirikan pada Tahun 2011 pemiliknya adalah Bapak Indra Sanjaya

dengan alasan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat mengenai jasa fotografi. Selain karena alasan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat mengenai jasa fotografi, sebagai bentuk implementasi dari pemilik studio yang memiliki hobi fotografi, dan karena pemilik studio melihat peluang besar untuk mendirikan jasa fotografi yang memberikan fasilitas dan kualitas yang baik untuk para masyarakat yang membutuhkan jasa fotografi.

Attarakha photography, menawarkan beberapa jasa fotografi, yaitu foto group, foto wisuda, foto prewedding dan foto wedding, foto anak, serta fotografi produk. Attarakha photography ini memiliki beberapa keunggulan, yaitu dimulai pada proses pengambilan foto / take foto hingga proses pencetakan foto, tidak perlu memakan waktu banyak, konsumen diberi kesempatan untuk memilih dan menentukan desain *background* foto sesuai dengan kebutuhan, serta konsumen diberikan kesempatan untuk memilih desain-desain frame.

4.1.2.1 Visi Misi Perusahaan

Attarakha photography, memiliki visi dan misi. Berikut ini adalah visi dari dan misi dari Attarakha photography :

Visi

Sebagai jasa penyedia jasa fotografi yang berkualitas

Misi

Memberikan fasilitas jasa fotografi yang terbaik dan inovatif sesuai tuntutan konsumen

4.1.2.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara setiap bagian maupun posisi yang terdapat pada sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan-

kegiatan operasionalnya dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Struktur organisasi dapat berupa sebuah garis hirarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan. Struktur organisasi yang tertata sesuai fungsinya dan optimal juga akan membesarkan perusahaan. Ada umumnya, struktur organisasi yang mudah dibuat dan diterapkan di dalam perusahaan adalah berdasarkan pola kerja dan tanggung jawab di dalam perusahaan tersebut. Berikut adalah struktur organisasi dari Attarakha photography pada gambar 4.1



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Attarakha Photography

4.1.2.3 Deskripsi Jabatan

Berdasarkan struktur organisasi tersebut maka deskripsi jabatan adalah sebagai berikut :

1. *CEO (Chief Executive Officer)*

Mengawasi dan mengelola perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. *General Manager*

Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawan, mengelola operasional harian perusahaan, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan, memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan, mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi.

3. Divisi Photographer

Memastikan bahwa fungsi photographer beroperasi secara efisien dan efektif, memastikan bahwa produk photographer tetap terdepan dan memenangkan kompetitor

4. Divisi Editing

Melakukan *controlling editan* yang telah selesai dikerjakan untuk ke tahap selanjutnya

5. Divisi Kreatif

Mengarahkan fungsi kreatif sehingga lingkungan, budaya, tim, kemampuan, alat, proses, harapan, gaya kerja dan elemen lain nya mendukung tujuan strategis, memastikan bahwa fungsi kreatif beroperasi secara efisien menguntungkan.

6. Administrasi

Koordinasi penyusunan pelaksanaan kebijakan teknis, rencana dan program serta laporan administrasi, Pengelolaan hubungan customer, tata usaha di lingkungan perusahaan

7. Keuangan

Pelaksana urusan keuangan dan laporan keuangan serta perlengkapan.

4.2 Karakteristik Responden

Pada sub bab ini akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden pada penelitian ini yang berisi tentang jenis kelamin, usia dan latar belakang pendidikan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengumpulan data melalui kuesioner berdasarkan karakteristik responden dengan kategori jenis kelamin yang terdiri dari pria dan wanita. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak jumlah responden yang merupakan karyawan Attarakha photography.

Berdasarkan jenis kelaminnya. Hasil pengumpulan data melalui kuesioner diperoleh seperti pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	25	60,97
Wanita	16	39,03
Jumlah	41	100

Sumber : Data Kuesioner Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas responden atau karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 60,97% dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 39,03%. Responden dalam penelitian ini lebih banyak pria, hal ini disebabkan karena dalam kegiatannya lebih banyak dibutuhkan karyawan yang berjenis kelamin pria. Karyawan berjenis kelamin wanita lebih ditempatkan kepada pekerjaan-pekerjaan yang perlu memiliki pekerjaan dalam bidang yang luwes dan ketelitian tinggi seperti di bagian administrasi dan keuangan dan staf-staf dari setiap divisi.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan Attarakha photography sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	20	48,78
2	31-40 Tahun	15	36,58
3	41-50 Tahun	4	9,75
4	51-60 Tahun	2	4,89
Total		41	100

Sumber : Data Kuesioner Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 21-30 Tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 48,78% dan responden yang berusia antara 31-40 Tahun sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 36,58%. Selanjutnya responden berusia antara 41-50 Tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 9,75%, dan responden berusia antara

51-60 Tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,89%. Mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 21-30 Tahun. Hal ini disebabkan karena operasional perusahaan membutuhkan tenaga maupun stamina yang masih kuat, dibandingkan dengan usia yang lainnya.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada karyawan Attarakha photography sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMP/Sederajat	5	12,19
SMA/Sederajat	15	36,58
Diploma	9	21,95
Sarjana/S1	12	29,28
Jumlah	41	100

Sumber : Data Kuisioner Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah berpendidikan SMA yaitu berjumlah 15 orang atau sebesar 36,58%. Selanjutnya responden yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana / S1 sebanyak 12 orang atau sebesar 29,28%. Kemudian berpendidikan Diploma sebanyak 9 orang atau sebesar 21,95%, dan responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMP/ sederajat yaitu berjumlah 5 orang atau sebesar 12,19%.

Mayoritas responden yang memiliki latar belakang pendidikan pada karyawan Attarakha photography adalah SMA. Hal ini disebabkan karena pada saat proses membuka lowongan kerja yang sedang dibutuhkan adalah bagian yang terbanyak untuk dilampirkan.

4.3 Uji Instrumen

Pada uji instrument alat pengukuran yang digunakan salah satunya adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden yang menjadi objek penelitian untuk membantu memberikan informasi tentang hal-hal yang akan diteliti oleh peneliti. Uji Instrumen ini menggunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*).

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas ini menurut Sugiyono (2017:125) dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan dari instrumen (kuisisioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor dari masing-masing variabel kemudian dibandingkan dengan nilai kritis, jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Mencari nilai validitas tersebut dengan mnggunakan rumus *Pearson Product Moment*.

Berikut ini adalah hasil uji validitas ketiga variabel yang diteliti yang ada pada kuesioner yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Nilai Validitas Beban Kerja (X1)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r kritis	Kesimpulan
1	0,739	0,300	Valid
2	0,626	0,300	Valid
3	0,536	0,300	Valid
4	0,685	0,300	Valid
5	0,624	0,300	Valid
6	0,693	0,300	Valid
7	0,596	0,300	Valid

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r kritis	Kesimpulan
8	0,812	0,300	Valid
9	0,551	0,300	Valid
10	0,565	0,300	Valid

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa butir kuesioner beban kerja (X1) dalam penelitian ini adalah valid, hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,3), artinya seluruh butir pernyataan variabel beban kerja (X1) adalah valid.

Selanjutnya pada Tabel 4.5 adalah hasil perhitungan nilai validitas stress kerja (X2) sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Nilai Validitas Stress Kerja (X2)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r kritis	Kesimpulan
1	0,739	0,300	Valid
2	0,626	0,300	Valid
3	0,536	0,300	Valid
4	0,685	0,300	Valid
5	0,624	0,300	Valid
6	0,693	0,300	Valid
7	0,596	0,300	Valid
8	0,812	0,300	Valid
9	0,551	0,300	Valid

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa butir kuesioner stress kerja (X2) dalam penelitian ini adalah valid, hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,3), artinya seluruh butir pernyataan variabel stress kerja (X2) adalah valid.

Selanjutnya pada Tabel 4.6 adalah hasil perhitungan nilai validitas kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Nilai Validitas Kinerja (Y)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r kritis	Kesimpulan
1	0,681	0.300	Valid
2	0,626	0.300	Valid
3	0,485	0.300	Valid
4	0,584	0.300	Valid
5	0,624	0.300	Valid
6	0,642	0.300	Valid
7	0,623	0,300	Valid
8	0,699	0,300	Valid
9	0,555	0,300	Valid
10	0,564	0,300	Valid

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa butir kuesioner kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah valid, hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,3), artinya seluruh butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang sudah valid dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis menggunakan metode *Split-half*. Kuesioner dikatakan handal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari 0,700. Uji reliabilitas berdasarkan rumus *Split-half Method* diperoleh hasil yang sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas (r)	Nilai Kritis	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	0,847	0,700	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,867	0,700	Reliabel
Kinerja (Y)	0.861	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 nilai reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,700 untuk variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel.

4.4 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengumpulan data untuk menjawab rumusan masalah peneliti menggunakan analisis deskriptif. Data yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana tanggapan karyawan mengenai beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan operasional variabel dari setiap indikator – indikator dari dimensi beban kerja, stress kerja dan kinerja, dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 Analisis Deskriptif Beban Kerja

Analisis deskriptif mengenai tanggapan responden tentang beban kerja diukur dengan 2 dimensi yaitu tuntutan fisik dan psikologi. Adapun mengenai ke sepuluh dimensi dari variabel beban kerja, adalah sebagai berikut :

1. Dimensi Kondisi Kerja

Tabel 4.8
Tanggapan Mengenai Tingkat Kondisi Kerja

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat berat	5	10	24,50	50
Berat	4	25	60,97	100
Sedang	3	6	14,53	18
Ringan	2	0	0	0
Sangat Ringan	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	168
Rata-rata				4,00

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.8 mengenai tingkat kondisi kerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan kecenderungan berat sebesar 85,47% (24,50%+60,97%) dan sebagian karyawan menyatakan sedang sebesar 14,53%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 4,00 dimana angka tersebut berada pada kategori berat karena berada pada interval 3,40–4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasakan kondisi kerja pada Attarakha photography adalah berat.

Tabel 4.9
Tanggapan Mengenai Tingkat Kondisi Mental

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat berat	5	5	12,19	25
Berat	4	10	24,39	40
Sedang	3	26	63,42	78
Ringan	2	0	0	0
Sangat Ringan	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	143
Rata-rata				3,48

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.9 mengenai tingkat kondisi mental menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan sedang sebesar 63,42% dan sebagian karyawan menyatakan kecenderungan berat sebesar 36,58% (24,39%+12,19%), selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 3,48 dimana angka tersebut berada pada kategori berat karena berada pada interval 3,40–4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasakan kondisi mental dalam bekerja pada Attarakha photography adalah berat.

Tabel 4.10
Tanggapan Mengenai Tingkat Kondisi Psikologi Karyawan Terutama Memerlukan Konsentrasi Tinggi Dalam Bekerja

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat berat	5	25	60,97	125
Berat	4	10	24,50	40

Klasifikasi Penilaian	Bobot	F	%	Skor
Sedang	3	6	14,53	18
Ringan	2	0	0	0
Sangat Ringan	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	183
Rata-rata				4,46

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.10 mengenai kondisi psikologi karyawan terutama memerlukan konsentrasi yang tinggi dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan sangat berat dengan presentase sebesar 85,47% (60,97%+24,50%), dan sebagian karyawan menyatakan sedang sebesar 14,53%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 4,46 dimana angka tersebut berada pada kategori sangat berat karena berada pada interval 4,20 –5,00. Hal ini dapat diartikan bahwa kondisi psikologi karyawan terutama memerlukan konsentrasi yang tinggi dalam bekerja yang dirasakan karyawan sangat berat .

Tabel 4.11
Tanggapan Mengenai Tingkat Kondisi Waktu Pelaksanaan Kerja

Klasifikasi Penilaian	Bobot	F	%	Skor
Sangat berat	5	0	0	0
Berat	4	30	73,17	120
Sedang	3	11	26,83	33
Ringan	2	0	0	0
Sangat Ringan	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	153
Rata-rata				3,73

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.11 mengenai tingkat kondisi waktu pelaksanaan kerja, menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan berat dengan presentase sebesar 73,17% , dan sebagian karyawan menyatakan sedang dengan presentase sebesar 26,83%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 3,73 dimana angka tersebut berada pada kategori berat karena

berada pada interval 3,40 –4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat kondisi waktu pelaksanaan kerja yang dirasakan karyawan adalah berat.

Tabel 4.12
Tanggapan Mengenai Tingkat Kondisi Resiko Pekerjaan

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat berat	5	0	0	0
Berat	4	35	85,47	140
Sedang	3	6	14,53	18
Ringan	2	0	0	0
Sangat Ringan	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	158
Rata-rata				3,85

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.12 mengenai tingkat kondisi resiko pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan berat dengan presentase sebesar 85,47% dan sebagian karyawan menyatakan sedang dengan presentase sebesar 14,53%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 3,85 dimana angka tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 3,40 –4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat kondisi resiko pekerjaan karyawan adalah berat.

2. Dimensi Tuntutan Tugas

Tabel 4.13
Tanggapan Mengenai Tingkat Shift Kerja Karyawan

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat berat	5	0	0	0
Berat	4	0	0	0
Sedang	3	35	85,47	105
Ringan	2	6	14,53	12
Sangat Ringan	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	117
Rata-rata				2,85

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.13 mengenai tingkat shift kerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan sedang dengan

presentase sebesar 85,47%, dan sebagian karyawan menyatakan ringan dengan presentase sebesar 14,53%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 2,85 dimana angka tersebut berada pada kategori sedang karena berada pada interval 2,60 –3,40. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat shift kerja karyawan adalah sedang.

Tabel 4.14
Tanggapan Mengenai Tingkat Banyaknya Waktu Bertugas

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat berat	5	0	0	0
Berat	4	0	0	0
Sedang	3	41	100	123
Ringan	2	0	0	0
Sangat Ringan	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	123
Rata-rata				3,00

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.14 mengenai tingkat banyaknya waktu bertugas menunjukkan bahwa karyawan mayoritas keseluruhan menyatakan sedang dengan presentase sebesar 100% selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 3,00 dimana angka tersebut berada pada kategori sedang karena berada pada interval 2,60 –3,40. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat banyaknya waktu bertugas karyawan adalah sedang.

Tabel 4.15
Tanggapan Mengenai Banyaknya Tugas Mendadak

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat berat	5	0	0	0
Berat	4	21	51,21	84
Sedang	3	20	48,79	60
Ringan	2	0	0	0
Sangat Ringan	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	144
Rata-rata				3,51

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.15 mengenai banyaknya tugas mendadak menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan

berat dengan presentase sebesar 51,21% dan sebagian karyawan menyatakan sedang dengan presentase sebesar 48,79%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 3,51 dimana angka tersebut berada pada kategori berat karena berada pada interval 3,40-4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa banyaknya tugas mendadak yang dirasakan karyawan adalah berat.

Tabel 4.16
Tanggapan Mengenai Banyaknya Tugas Tambahan

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat berat	5	0	0	0
Berat	4	26	63,41	104
Sedang	3	15	36,59	45
Ringan	2	0	0	0
Sangat Ringan	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	149
Rata-Rata				3,63

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.16 mengenai banyaknya tugas tambahan diluar jam kerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan berat dengan presentase sebesar 63,41%, dan sebagian karyawan menyatakan sedang dengan presentase sebesar 36,59%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 3,63 dimana angka tersebut berada pada kategori berat karena berada pada interval 3,40 –4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa banyaknya tugas tambahan diluar jam kerja, dirasakan karyawan adalah berat.

Tabel 4.17
Tanggapan Mengenai Banyaknya Tugas Yang Berlebih

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat berat	5	0	0	0
Berat	4	26	63,41	104
Sedang	3	15	36,59	45
Ringan	2	0	0	0
Sangat Ringan	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	149
Rata-rata				3,63

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.17 mengenai banyaknya tugas yang berlebih menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan berat dengan presentase sebesar 63,41%, dan sebagian karyawan menyatakan sedang dengan presentase sebesar 36,59%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 3,63 dimana angka tersebut berada pada kategori berat karena berada pada interval 3,40 –4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa banyaknya tugas yang berlebih diluar tugas rutin, dirasakan karyawan adalah berat.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada dimensi dan indikator dari variabel beban kerja pada Tabel 4.18 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai
Beban Kerja

No. Item	Indikator	Tanggapan Responden					Total Skor	Rata-rata
		Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1		
1	Kondisi kerja	10	25	6	0	0	168	4,00
2	Kondisi mental	5	10	26	0	0	143	3,48
3	Kondisi psikologi karyawan terutama memerlukan konsentrasi tinggi	25	10	6	0	0	183	4,46
4	Kondisi waktu pelaksanaan kerja	0	30	11	0	0	153	3,73
5	Resiko pekerjaan	0	35	6	0	0	158	3,85
6	Shift kerja karyawan	0	0	35	6	0	117	2,85
7	Banyaknya waktu bertugas	0	0	41	0	0	123	3,00
8	Banyaknya tugas mendadak	0	21	20	0	0	144	3,51
9	Banyaknya tugas tambahan	0	26	15	0	0	149	3,63
10	Banyaknya tugas berlebih	0	26	15	0	0	149	3,63
Total							1487	3,61

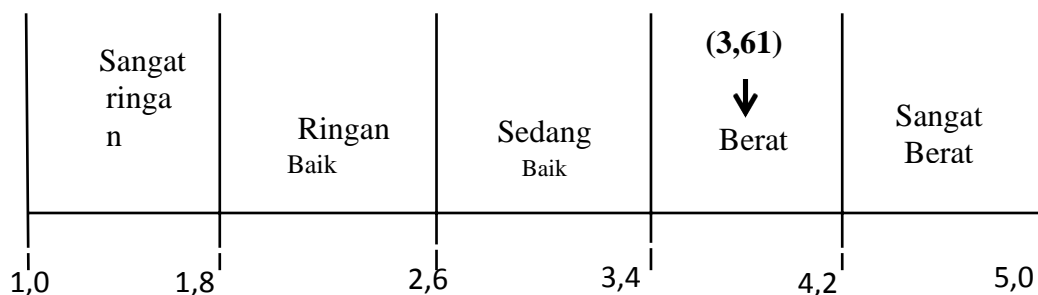
Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan Tabel 4.18 rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai beban kerja dengan total skor rata-rata sebesar 3,61 dan total skor tersebut termasuk berada pada kategori berat, karena berada pada interval 3,40-4,20.

Indikator yang mendapat perolehan nilai diatas skor rata-rata, yang memerlukan penanganan untuk diatasi adalah pada pernyataan kondisi psikologi karyawan terutama memerlukan konsentrasi tinggi dengan skor sebesar 4,46, kemudian pernyataan kondisi kerja dengan skor sebesar 4,00, serta pernyataan resiko pekerjaan dengan skor 3,85 ,karena memiliki nilai skor yang sangat tinggi dan diatas skor rata-rata, sehingga perlu di perhatikan agar karyawan tidak merasakan beban kerja yang berat.

Selanjutnya untuk nilai skor yang berada di bawah skor rata-rata yaitu pada pernyataan kondisi mental dengan skor 3,48, shift kerja karyawan dengan skor 2,85, banyaknya waktu bertugas dengan skor 3,00, banyaknya tugas mendadak dengan skor 3,51, banyaknya tugas tambahan dengan skor 3,63, banyaknya tugas berlebih dengan skor 3,63. Semua pernyataan nilai skor yang berada di bawah rata-rata, tetap perlu diperhatikan karena masih banyak pernyataan dengan perolehan skor diatas 3,00.

Selanjutnya perolehan nilai skor rata-rata keseluruhan variabel beban kerja dapat digambarkan pada garis kontinum yang menunjukkan anak panah berada pada kategori berat seperti pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2 Garis Kontinum Variabel Beban Kerja

4.4.2 Analisis Deskriptif Stress Kerja

Analisis deskriptif mengenai tanggapan karyawan tentang stress kerja diukur dengan 3 dimensi yaitu stress lingkungan, stress organisasi, stress individu, Adapun mengenai dari ke tiga dimensi variabel stress kerja, adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Stress Lingkungan

Tabel 4.19
Tanggapan Mengenai Stress Karena Ketidakpastian Ekonomi

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
Tinggi	4	21	51,21	84
Sedang	3	20	48,79	60
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	144
Rata-rata				3,51

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.19 mengenai ketidakpastian ekonomi menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan stress tinggi dengan presentase sebesar 51,21% dan sebagian karyawan menyatakan stress sedang dengan presentase sebesar 48,79%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 3,51 dimana angka tersebut berada pada kategori tinggi karena berada pada interval 3,40-4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa stress karyawan berada pada kategoritinggi karena menghadapi ketidakpastian ekonomi.

Tabel 4.20
Tanggapan Mengenai Stress Menghadapi Ketidakpastian Politik

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
Tinggi	4	0	0	0
Sedang	3	41	100	123
Rendah	2	0	0	0

Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	123
Rata-rata				3,00

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.20 mengenai stress menghadapi ketidakpastian politik menunjukkan bahwa karyawan mayoritas keseluruhan menyatakan stress sedang dengan presentase sebesar 100% selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 3,00 dimana angka tersebut stress berada pada kategori sedang karena berada pada interval 2,60 –3,40. Hal ini dapat diartikan bahwa stress karyawan berada pada kategori sedang, dalam menghadapi ketidakpastian politik.

Tabel 4.21
Tanggapan Mengenai Ketidakpastian Teknologi

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	35	85,47	140
Sedang	3	6	14,53	18
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	158
Rata-rata				3,85

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.21 mengenai stress karena ketidakpastian teknologi menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan tinggi dengan presentase sebesar 85,47% dan sebagian karyawan menyatakan sedang dengan presentase sebesar 14,53%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 3,85 dimana angka tersebut stress berada pada kategori tinggi karena berada pada interval 3,40 –4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa stress karyawan berada pada kategori tinggi yang disebabkan karena ketidakpastian teknologi.

2. Dimensi Stress Organisasi

Tabel 4.22
Tanggapan Mengenai Stress Karena Tuntutan Tugas

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	10	24,50	50
tinggi	4	25	60,97	100
Sedang	3	6	14,53	18
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	168
Rata-rata				4,00

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.22 mengenai stress karena tuntutan tugas menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan kecenderungan stress tinggi yaitu sebesar 85,47% (24,50%+60,97%) dan sebagian karyawan menyatakan stress sedang yaitu sebesar 14,53%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 4,00 dimana angka tersebut berada pada kategori stress tinggi karena berada pada interval 3,40–4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa stress karyawan berada pada kategori tinggi yang disebabkan karena tuntutan tugas.

Tabel 4.23
Tanggapan Mengenai Stress Tuntutan Peran

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	16	39,02	80
tinggi	4	20	48,78	80
Sedang	3	5	12,19	15
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	175
Rata-rata				4,26

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.23 mengenai stress tuntutan peran menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan stress tinggi yaitu sebesar 87,80% (39,02%+48,78%) dan sebagian karyawan menyatakan

sedang yaitu sebesar 12,19% . selanjutnya hasil skor rata- rata adalah sebesar 4,26 dimana angka tersebut berada pada kategori sangat tinggi karena berada pada interval 4,20-5,00. Hal ini dapat diartikan bahwa stress karyawan berada pada kategori sangat tinggi yang disebabkan tuntutan peran.

Tabel 4.24
Tanggapan Mengenai Tuntutan Pribadi

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	25	60,97	125
tinggi	4	10	24,50	40
Sedang	3	6	14,53	18
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	183
Rata-rata				4,46

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.24 mengenai tuntutan pribadi menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan sangat tinggi dengan presentase sebesar 85,47% (60,97%+24,50%), dan sebagian karyawan menyatakan sedang sebesar 14,53%, selanjutnya hasil skor rata- rata adalah sebesar 4,46 dimana angka tersebut berada pada kategori sangat tinggi karena berada pada interval 4,20 –5,00. Hal ini dapat diartikan bahwa stress karyawan berada pada kategori sangat tinggi yang disebabkan tuntutan pribadi.

3. Dimensi Stress Individu

Tabel 4.25
Tanggapan Mengenai Stress Karena Masalah Keluarga

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	30	73,17	120
Sedang	3	11	26,83	33
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	153

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Rata-rata				3,73

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.25 mengenai stress karena masalah keluarga, menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan tinggi dengan presentase sebesar 73,17% , dan sebagian karyawan menyatakan sedang dengan presentase sebesar 26,83%, selanjutnya hasil skor rata- rata adalah sebesar 3,73 dimana angka tersebut berada pada kategori tinggi karena berada pada interval 3,40 –4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa stress karyawan tinggi yang disebabkan oleh masalah keluarga.

Tabel 4.26
Tanggapan Mengenai Stress Karena Masalah Ekonomi

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	35	85,47	140
Sedang	3	6	14,53	18
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	158
Rata-rata				3,85

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.26 mengenai stress karena masalah ekonomi menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan tinggi dengan presentase sebesar 85,47% dan sebagian karyawan menyatakan sedang dengan presentase sebesar 14,53%, selanjutnya hasil skor rata- rata adalah sebesar 3,85 dimana angka tersebut berada pada kategori tinggi karena berada pada interval 3,40 –4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa stress karyawan berada pada kategori tinggi yg disebabkan karena masalah ekonomi.

Tabel 4.27
Tanggapan Mengenai Stress Karena Menyimpan Masalah sendiri

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
-----------------------	-------	----------	---	------

Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	28	68,29	112
Sedang	3	13	31,71	39
Rendah	2	0	0	0
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	151
Rata-rata				3,68

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.27 mengenai stress karena menyimpan masalah sendiri menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan tinggi dengan presentase sebesar 68,29% dan sebagian karyawan menyatakan sedang dengan presentase sebesar 31,71%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 3,68 dimana angka tersebut berada pada kategori tinggi karena berada pada interval 3,40 –4,20. Hal ini dapat diartikan bahwa stress karyawan berada pada kategori tinggi yg disebabkan karena menyimpan masalah sendiri.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada dimensi dan indikator dari variabel stress kerja pada Tabel 4.28 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Stress Kerja

No. Item	Indikator	Tanggapan Responden					Total Skor	Rata-rata
		Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1		
1	Stress karena ketidakpastian ekonomi	0	21	20	0	0	144	3,51
2	Stress karena ketidakpastian politik	0	0	41	0	0	123	3,00
3	Stress karena ketidakpastian teknologi	0	35	6	0	0	158	3,85
4	Stress karena tuntutan tugas	10	25	6	0	0	168	4,00
5	Stress karena tuntutan peran	16	20	5	0	0	175	4,26

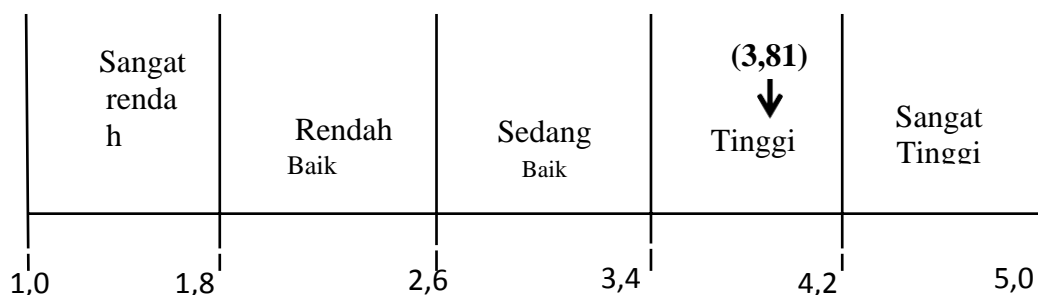
No. Item	Indikator	Tanggapan Responden					Total Skor	Rata-rata
		Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1		
6	Stress karena tuntutan pribadi	25	10	6	0	0	183	4,46
7	Stress karena masalah keluarga	0	30	11	0	0	153	3,73
8	Stress karena masalah ekonomi	0	26	15	0	0	149	3,85
9	Stress karena masalah pribadi	0	28	13	0	0	151	3,68
Total							1404	3,81

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan Tabel 4.28 rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai stress kerja dengan total skor rata-rata sebesar 3,81 dan total skor tersebut termasuk berada pada kategori tinggi, karena berada pada interval 3,40-4,20. Selanjutnya pernyataan yang memiliki nilai skor diatas rata-rata adalah pada pernyataan Stress karena tuntutan pribadi dengan skor sebesar 4,46, Stress karena tuntutan peran dengan skor sebesar 4,26, Stress karena tuntutan tugas dengan skor sebesar 4,00, Stress karena ketidakpastian teknologi dengan skor 3,85, serta Stress karena masalah ekonomi dengan skor sebesar 3,85.

Berdasarkan pernyataan dengan perolehan skor di atas rata-rata ini perlu diperhatikan dan segera di tangani oleh perusahaan, sebab jika dibiarkan maka karyawan akan merasakan depresi dan akan berakibat pada kinerja karyawan, juga pada pernyataan yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu pada pernyataan Stress karena ketidakpastian ekonomi dengan skor 3,51, pernyataan Stress karena ketidakpastian politik dengan skor 3,00, stress karena masalah keluarga dengan skor 3,73, stress karena masalah pribadi dengan skor 3,68. Semua pernyataan nilai skor yang berada di bawah rata-rata, tetap perlu diperhatikan karena mayoritas nilai perolehan skor masih berada diatas skor 3,00.

Selanjutnya perolehan nilai skor rata-rata keseluruhan variabel stress kerja dapat digambarkan pada garis kontinum yang menunjukkan anak panah bahwa stress karyawan berada pada kategori tinggi seperti pada gambar 4.3 sebagai berikut:



Gambar 4.3
Garis Kontinum Variabel Stress Kerja

4.4.3 Analisis Deskriptif Kinerja

Analisis deskriptif mengenai tanggapan karyawan tentang kinerja diukur dengan 5 dimensi yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kehadiran, kerjasama Adapun mengenai dari ke lima dimensi variabel kinerja, adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kualitas

Tabel 4.29
Tanggapan Mengenai Kerapihan Dalam Bekerja

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	0	0	0
Sedang	3	28	68,29	84
Rendah	2	13	31,71	26
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	110
Rata-rata				2,68

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.29 mengenai kerapihan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan

sedang dengan presentase sebesar 68,29% dan sebagian karyawan menyatakan rendah dengan presentase sebesar 31,71%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 2,68 dimana angka tersebut berada pada kategori sedang karena berada pada interval 2,60–3,40. Hal ini dapat diartikan bahwa kerapihan dalam bekerja berada pada kategori sedang.

Tabel 4.30
Tanggapan Mengenai Kemampuan Dalam Bekerja

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	0	0	0
Sedang	3	25	60,97	75
Rendah	2	16	39,03	32
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	107
Rata-rata				2,60

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.30 mengenai kemampuan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan tentang kemampuan dalam bekerja yaitu sedang dengan presentase sebesar 60,97% dan sebagian karyawan menyatakan rendah sebesar 30,03%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 2,60 dimana angka tersebut berada pada kategori sedang, karena berada pada interval 2,6–3,40. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan karyawan dalam bekerja berada pada kategori sedang.

Tabel 4.31
Tanggapan Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
Tinggi	4	0	0	0
Sedang	3	30	73,17	90
Rendah	2	11	26,83	22
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	112

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Rata-rata				2,73

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.31 mengenai ketelitian dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan tentang ketelitian dalam bekerja yaitu sedang dengan presentase sebesar 73,17% dan sebagian karyawan menyatakan rendah sebesar 26,83%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 2,73 dimana angka tersebut berada pada kategori sedang karena berada pada interval 2,60 –3,40. Hal ini dapat diartikan bahwa ketelitian karyawan dalam bekerja adalah sedang.

2. Dimensi Kuantitas

Tabel 4.32
Tanggapan Mengenai Kecepatan Dalam Bekerja

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	0	0	0
Sedang	3	5	12,20	15
Rendah	2	36	87,80	72
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	87
Rata-rata				2,12

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.32 mengenai kecepatan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan kecepatan karyawan dalam bekerja adalah rendah yaitu sebesar 87,80%, dan sebagian karyawan menyatakan sedang sebesar 12,20%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 2,12, dimana angka tersebut berada pada kategori rendah karena berada pada interval 1,80 –2,60. Hal ini dapat diartikan bahwa kecepatan karyawan dalam bekerja adalah rendah.

Tabel 4.33
Tanggapan Mengenai Kepuasan Dalam Bekerja

Klasifikasi Penilaian	Bobot	F	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	0	0	0
Sedang	3	29	70,73	87
Rendah	2	12	29,27	24
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	111
Rata-rata				2,70

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.33 mengenai kepuasan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan kepuasan dalam bekerja, adalah sedang yaitu sebesar 70,73%, dan sebagian karyawan menyatakan rendah sebesar 29,27%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 2,70 dimana angka tersebut berada pada kategori sedang, karena berada pada interval 2,60–3,40. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan karyawan dalam bekerja adalah sedang.

3. Dimensi Tanggung Jawab

Tabel 4.34
Tanggapan Mengenai Tanggung Jawab Atas Hasil Kerja

Klasifikasi Penilaian	Bobot	F	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	0	0	0
Sedang	3	35	85,36	105
Rendah	2	6	14,64	12
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	117
Rata-rata				2,85

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.34 mengenai tanggung jawab atas hasil kerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan tanggung jawab atas hasil kerja adalah sedang, yaitu sebesar 85,36% dan sebagian karyawan menyatakan rendah, yaitu sebesar 14,64%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 2,85 dimana angka tersebut berada pada kategori

sedang karena berada pada interval 2,60 –3,40. Hal ini dapat diartikan bahwa tanggung jawab karyawan atas hasil kerja adalah sedang.

Tabel 4.35
Tanggapan Mengenai Penggunaan Sarana dan Prasarana Kerja

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	0	0	0
Sedang	3	39	95,12	117
Rendah	2	2	4,88	4
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	121
Rata-rata				2,95

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.35 mengenai penggunaan sarana dan prasarana kerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan sedang, yaitu sebesar 95,12% dan sebagian karyawan menyatakan rendah sebesar 4,88%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 2,95 dimana angka tersebut berada pada kategori sedang karena berada pada interval 2,60 –3,40. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan dalam penggunaan sarana dan prasarana kerja adalah sedang.

4. Dimesi Kehadiran

Tabel 4.36
Tanggapan Mengenai Kehadiran Dalam Bekerja

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	15	60,98	60
Sedang	3	10	24,39	30
Rendah	2	6	14,63	12
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	102
Rata-rata				2,48

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.36 mengenai

kehadiran dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan tinggi, yaitu sebesar 60,98% dan sebagian karyawan menyatakan sedang sebesar 24,39% dan sebagian kecil karyawan menyatakan rendah sebesar 14,63% , selanjutnya hasil skor rata- rata adalah sebesar 2,48 dimana angka tersebut berada pada kategori rendah karena berada pada interval 2,61 –3,40. Hal ini dapat diartikan bahwa kehadiran karyawan dalam bekerja adalah rendah.

5. Dimensi Kerjasama

Tabel 4.37
Tanggapan Mengenai Kekompakan Dalam Bekerja

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	0	0	0
Sedang	3	29	70,73	87
Rendah	2	12	29,27	24
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	111
Rata-rata				2,70

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.37 mengenai kekompakan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan kompak dalam bekerja, adalah sedang yaitu sebesar 70,73%, dan sebagian karyawan menyatakan rendah sebesar 29,27%, selanjutnya hasil skor rata- rata adalah sebesar 2,70 dimana angka tersebut berada pada kategori sedang, karena berada pada interval 2,60–3,40. Hal ini dapat diartikan bahwa kekompakan karyawan dalam bekerja adalah sedang.

Tabel 4.38
Tanggapan Mengenai Jalinan Kerjasama

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Sangat tinggi	5	0	0	0
tinggi	4	0	0	0
Sedang	3	35	85,36	105

Klasifikasi Penilaian	Bobot	<i>F</i>	%	Skor
Rendah	2	6	14,64	12
Sangat Rendah	1	0	0	0
Jumlah		41	100%	117
Rata-rata				2,85

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.38 mengenai jalinan kerjasama menunjukkan bahwa karyawan mayoritas menyatakan jalinan kerjasama dalam bekerja adalah sedang, yaitu sebesar 85,36% dan sebagian karyawan menyatakan rendah, yaitu sebesar 14,64%, selanjutnya hasil skor rata-rata adalah sebesar 2,85 dimana angka tersebut berada pada kategori sedang karena berada pada interval 2,60–3,40. Hal ini dapat diartikan bahwa jalinan kerjasama adalah sedang.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada dimensi dan indikator dari variabel kinerja pada Tabel 4.39 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.39
Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja

No. Item	Indikator	Tanggapan Responden					Total Skor	Rata-rata
		Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1		
1	Kerapihan dalam bekerja	0	0	28	13	0	110	2,68
2	Kemampuan dalam bekerja	0	0	25	16	0	107	2,60
3	Ketelitian dalam bekerja	0	0	30	11	0	112	2,73
4	Kecepatan dalam bekerja	0	0	5	36	0	87	2,12
5	Kepuasan dalam bekerja	0	0	29	12	0	111	2,70
6	Tanggung jawab atas hasil kerja	0	0	35	6	0	117	2,85
7	Penggunaan sarana dan prasarana	0	0	39	2	0	121	2,95
8	Kehadiran dalam bekerja	0	15	10	6	0	102	2,48

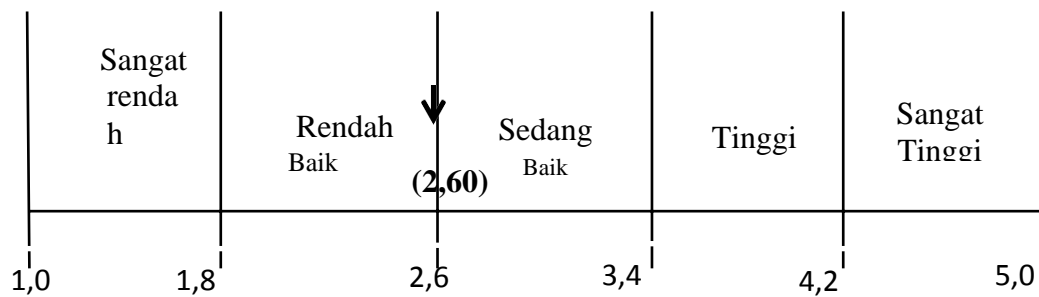
No. Item	Indikator	Tanggapan Responden					Total Skor	Rata-rata
		Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1		
9	Kekompakan dalam bekerja	0	0	29	12	0	111	2,70
10	Jalinan kerjasama	0	0	35	6	0	117	2,85
Total							1.095	2,60

Sumber: Hasil olah data 2021

Berdasarkan Tabel 4.39 rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai kinerja dengan total skor rata-rata sebesar 2,60 dan total skor tersebut termasuk berada pada kategori rendah, karena berada pada interval 1,80-2,60 Selanjutnya Indikator yang memiliki nilai skor diatas rata-rata adalah pada pernyataan penggunaan sarana dan prasarana dengan skor sebesar 2,95, tanggung jawab atas hasil kerja dengan skor sebesar 2,85, jalinan kerjasama dengan skor sebesar 2,85, ketelitian dalam bekerja dengan skor 2,73, kepuasan dalam bekerja dengan skor sebesar 2,70, serta kekompakan dalam bekerja dengan skor sebesar 2,70.

Berdasarkan pernyataan dengan perolehan skor di atas rata-rata tersebut sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan, sebab kinerja karyawan hal yang penting untuk kelanjutan operasional perusahaan ,kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Selanjutnya pada pernyataan yang memiliki skor dibawah rata-rata tetap perlu diperhatikan karena mayoritas nilai perolehan skor masih sangat rendah untuk kinerja perusahaan. Selanjutnya perolehan nilai skor rata-rata keseluruhan variabel kinerja dapat digambarkan pada garis kontinum yang menunjukkan anak panah variabel kinerja berada pada kategori rendah seperti pada gambar 4.4 sebagai berikut:



Gambar 4.4
Garis Kontinum Variabel Kinerja

4.5 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian ini untuk menjawab seberapa besar pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi.

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat ukur statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas atau variabel *independent*. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Secara sistematis dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut,

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan menggunakan *software* SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.40
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.540	2.944		.863	.392			
Beban Kerja	.218	.099	.198	2.213	.031	.536	.281	.173
Stress Kerja	.581	.069	.692	7.720	.000	.919	.715	.604

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data 2021

Berdasarkan data dari Tabel 4.40 dapat diketahui persamaan regresi dari, beban kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan yaitu :

$$Y = 2,540 + 0,218X_1 + 0,581X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa :

- Konstanta = 2,540 artinya proses kinerja karyawan bernilai 2,540. Apabila variabel X_1 (beban kerja), X_2 (stress kerja) konstan atau semua variabel bebas bernilai 0, maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 2,540.
- Nilai variabel X_1 yaitu beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,218 artinya jika beban kerja mengalami peningkatan sebesar 0,218, maka kinerja akan menurun sebesar 0,218.
- Nilai variabel X_2 yaitu stress kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,581 artinya yaitu jika stress kerja mengalami peningkatan sebesar 0,581 , maka kinerja akan menurun sebesar 0,581.

4.5.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis kolerasi berganda untuk melihat kekuatan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini untuk melihat bagaimana kekuatan hubungan yang terjadi antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan,sebagai berikut:

Tabel 4.41
Analisis Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.639	2.641361

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data 2021

Berdasarkan Tabel 4.41 bahwa nilai koefisien korelasi (R) secara simultan yang diperoleh antara beban kerja (X_1), stress kerja (X_2) dengan kinerja (Y) adalah sebesar 0,807. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan terikat searah. Dimana semakin berat beban kerja, semakin tinggi stress kerja maka akan diikuti pula oleh semakin rendahnya kinerja karyawan. Penafsiran penilaian korelasi tersebut lebih jelasnya akan dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 4.42
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Berdasarkan tabel 4.42 diketahui bahwa nilai R (koefisien korelasi) adalah sebesar 0,807 berada diantara 0,80-1,00 yang berarti beban kerja, stress kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Sedangkan analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.43
Analisis Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.639	2.641361

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data 2021

Perhitungan nilai koefisien determinasi simultan dapat diketahui sebagai berikut :

$$KD = r^2_{xy} \times 100\%$$

Dimana :

KD = Seberapa jauh perubahan variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X

r^2_{xy} = Kuadrat koefisien korelasi

$$KD = 0,807^2 \times 100\% = 65,1\%$$

Berdasarkan Tabel 4.48 dapat dilihat nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,651. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa secara simultan beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 65,1%, sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 4.43
Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.540	2.944		.863	.392			
Beban Kerja	.218	.099	.198	2.213	.031	.536	.281	.173
Stress Kerja	.581	.069	.692	7.720	.000	.919	.715	.604

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data 2021

Berdasarkan Tabel 4.43 perhitungan koefisien determinasi secara parsial, dimana diperoleh dengan cara mengkalikan *standardized coefficient beta* dengan *correlations zero-order* sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)
 $= 0,218 \times 0,536 = 0,116$ atau 11,6%
2. Besarnya pengaruh stress kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)
 $= 0,581 \times 0,919 = 0,535$ atau 53,5%

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka besarnya pengaruh atau kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 11,6%. Pengaruh stress kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 53,5% terhadap kinerja (Y) .

4.6 Pembahasan

Pada sub bab ini hasil penelitian akan dibahas secara lebih rinci dan jelas. Hasil penelitian dari sumber data kuesioner dan pengujian hasil dari pengolahan analisis statistik yang telah diuraikan sebelumnya akan dibahas mengenai analisis deskriptif dan verifikatif. Berdasarkan penelitian yang di lakukan peneliti maka didapatkan hasil penelitian menggunakan deskriptif dan verifikatif.

4.6.1 Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan pada hasil observasi dengan menggunakan kuesioner, wawancara dengan berbagai pihak yang terkait serta penganalisaan secara mendalam terhadap jawaban responden serta keterkaitannya dengan teori-teori yang berlaku dan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan maka perlu adanya pembahasan analisis.

deskriptif. yang dibagi menjadi beberapa pembahasan berdasarkan variabel berikut ini.

4.6.1.1 Beban Kerja Pada Attarakha Photography

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas. Beban kerja juga sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tentang tanggapan karyawan terhadap variabel beban kerja dengan 10 item pertanyaan dari 2 dimensi, hasil tanggapan karyawan mengenai beban kerja didapatkan total skor rata-rata sebesar 3,61, dan total skor tersebut variabel beban kerja termasuk berada pada kategori berat, karena berada pada interval 3,40 – 4,20.

Indikator yang mendapat perolehan nilai diatas skor rata-rata, yang memerlukan penanganan untuk diatasi terutama adalah pada dimensi tuntutan fisik dan psikologi karyawan yaitu pada pernyataan kondisi psikologi karyawan terutama memerlukan konsentrasi tinggi dengan skor sebesar 4,46, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan dituntut untuk melaksanakan pekerjaan dengan konsentrasi yang tinggi, seperti pada saat melaksanakan pemotretan untuk konsumen, jika sedikit saja konsentrasi berkurang maka hasil foto atau gambar akan tidak sesuai dengan yang diinginkan konsumen dan akan menimbulkan komplek, dan tentunya skor sebesar 4,46 ini menunjukkan bahwa beban kerja adalah berat.

Kemudian pernyataan kondisi kerja dengan skor sebesar 4,00, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan kondisi kerja yang berat misalnya pada saat melaksanakan pekerjaan foto *prewedding* bersama konsumen, maka karyawan harus sudah siap sejak dini hari sampai larut malam, dan siap dalam kondisi kerja apapun meskipun cuaca sering kali tidak mendukung untuk melaksanakan foto *prewedding* tersebut tetapi bagaimanapun harus dilaksanakan.

Serta pernyataan resiko pekerjaan dengan skor 3,85 , hal ini dapat diartikan bahwa resiko pekerjaan karyawan didunia bisnis photography tidak mengenal waktu libur selain idul fitri, natal, tidak mengenal jam kerja atau waktu kerja, semua pekerjaan jika sudah menjadi jadwalnya maka harus dilaksanakan meskipun hingga larut malam.

Selanjutnya nilai skor beban kerja yang tinggi dan diatas skor rata-rata ini, dapat diartikan bahwa indikator yang bermasalah adalah pada pernyataan yang memiliki perolehan nilai diatas rata-rata penyebabnya adalah kondisi psikologi karyawan yang dituntut untuk berkonsentrasi tinggi diatas rata-rata, kemudian kondisi pekerjaan yang beresiko tinggi dalam bekerja, sehingga karyawan merasakan beban kerja yang berat dalam melaksanakan tugas kerja, sehingga hal ini perlu di perhatikan agar karyawan tidak merasakan beban kerja yang berat, yaitu dengan memberikan arahan kepada karyawan penentuan prioritas kerja utama yang terlebih dahulu diselesaikan dalam bekerja, kemudian pihak perusahaan dapat melakukan komunikasi dengan karyawan agar dapat mengetahui yang menjadi penyebab beban kerja yang berat bagi karyawan.

Selanjutnya untuk nilai skor yang berada di bawah skor rata-rata yaitu pada pernyataan kondisi mental dengan skor 3,48, shift kerja karyawan dengan skor 2,85, banyaknya waktu bertugas dengan skor 3,00, banyaknya tugas mendadak dengan skor 3,51, banyaknya tugas tambahan dengan skor 3,63, banyaknya tugas berlebih dengan skor 3,63. Semua pernyataan nilai skor yang berada di bawah rata-rata, tetap perlu diperhatikan karena masih banyak pernyataan dengan perolehan skor diatas 3,00.

Misalnya perusahaan dapat merubah shift kerja karyawan yang diberikan sudah sesuai dengan tugas kerja yang dibebankan kepada karyawan, selanjutnya banyaknya waktu bertugas juga sudah sesuai antara waktu kerja dengan banyaknya tugas yang di bebankan, dan banyaknya tugas mendadak yang di bebankan diluar tugas rutin diusahakan masih dalam batas kewajaran.

4.6.1.2 Stress Kerja Pada Attarakha Fotography

Stress kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap pegawai dapat mengalami stress dalam bekerja tergantung beban kerja dan kondisi lingkungan di perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tentang tanggapan karyawan terhadap variabel stress kerja dengan 9 item pertanyaan dari 3 dimensi, didapatkan dengan total skor rata-rata sebesar 3,81 dan total skor tersebut variabel stress kerja termasuk berada pada kategori tinggi, karena berada pada interval 3,40 – 4,20.

Indikator yang memiliki nilai skor diatas rata-rata adalah pada pernyataan Stress karena tuntutan pribadi dengan skor sebesar 4,46, hal ini dapat diartikan bahwa sebagai seorang karyawan photography selalu dituntut untuk menjadi pribadi yang sempurna dalam bekerja, meskipun sebagai manusia ada masa dimana kondisi Lelah, tetapi harus tetap dilaksanakan sehingga menimbulkan stress karena tuntutan pribadi. Stress karena tuntutan peran dengan skor sebesar 4,26, hal ini dapat diartikan bahwa sebagai karyawan photography memegang peranan penting dalam kegiatan pemotretan, dituntut memiliki multi peran, yaitu sebagai pengarah gaya, sebagai pengarah ketepatan cahaya kamera, posisi kamera, view pengambilan

lokasi dsb, tuntutan peran ini kesemuanya harus dapat dilakukan sesuai dengan aturan perusahaan, yang seringkali kondisi lapangan tidak mendukung untuk dilakukan, hal inilah yang dapat menimbulkan stress karyawan yang disebabkan tuntutan peran.

Stress karena tuntutan tugas dengan skor sebesar 4,00, hal ini dapat diartikan bahwa sebagai karyawan photography dituntut untuk tetap bertugas meskipun jadwal tidak sesuai dengan jam kerja yang diberlakukan, hal ini yang menimbulkan stress karena tuntutan tugas.

Selanjutnya stress karena ketidakpastian teknologi dengan skor 3,85, hal ini dapat diartikan bahwa dengan seiring berjalannya waktu dan kecepatan teknologi sering kali karyawan dituntut untuk dapat memenuhi keinginan maupun permintaan konsumen, yang kenyataannya peralatan yang dimiliki oleh Attharaka photography kurang menunjang dan kurang memadai karena sudah ketinggalan jaman dan teknologi yang semakin mudah dan serba digital, halinilah yang menyebabkan stress karena ketidakpastian teknologi bagi karyawan.

Kemudian Stress karena masalah ekonomi dengan skor sebesar 3,85, hal ini dapat diartikan karyawan merasakan stress yang disebabkan karena masalah ekonomi yaitu penghasilan yang didapatkan kurang sesuai dengan tugas yang dibebankan juga kurang sesuai upah lembur yang diterima karyawan.

Berdasarkan pernyataan dengan perolehan skor di atas rata-rata ini perlu diperhatikan dan segera di tangani oleh perusahaan, sebab jika dibiarkan maka karyawan akan merasakan depresi dan akan berakibat pada kinerja karyawan, misalnya stress karena tuntutan pribadi yaitu, memberikan arahan agar dapat memisahkan antara kepentingan pribadi dengan urusan pekerjaan, stress karena

tuntutan peran dan tuntutan tugas dalam bekerja yaitu karyawan dapat membuat perencanaan pekerjaan agar setiap peran dan tuntutan tugas dalam bekerja dapat dikerjakan sesuai konsep perencanaan kerja dan menghindari pekerjaan dalam waktu bersamaan, selanjutnya stress karena ketidakpastian teknologi maka karyawan dapat di ikut sertakan dalam pelatihan untuk mengetahui bagaimana cara melaksanakan tugas kerja dengan menyesuaikan menggunakan alat teknologi tinggi.

Juga pada pernyataan yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu pada pernyataan Stress karena ketidakpastian ekonomi dengan skor 3,51, pernyataan Stress karena ketidakpastian politik dengan skor 3,00, stress karena masalah keluarga dengan skor 3,73, stress karena masalah pribadi dengan skor 3,68. Semua pernyataan nilai skor yang berada di bawah rata-rata, tetap perlu diperhatikan karena mayoritas nilai perolehan skor masih berada diatas skor 3,00.

4.6.1.3 Kinerja Pada Attarakha Photography

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tentang tanggapan karyawan terhadap variabel kinerja dengan 10 item pertanyaan dari 5 dimensi. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai kinerja dengan total skor rata-rata sebesar 2,60 dan total skor tersebut termasuk berada pada kategori rendah, karena berada pada interval 1,80-2,60.

Selanjutnya indikator yang memiliki nilai skor diatas rata-rata adalah pada pernyataan penggunaan sarana dan prasarana dengan skor sebesar 2,95, dapat

diartikan untuk penggunaan sarana dan prasarana sudah mencukupi sesuai dengan yang diarahkan oleh perusahaan, meskipun belum optimal. Kemudian mengenai pernyataan tanggung jawab atas hasil kerja dengan skor sebesar 2,85, dapat diartikan sebenarnya karyawan sudah memiliki rasa tanggung jawab atas hasil kerjanya meskipun belum maksimal karena masih dibawah skor 3,00.

Selanjutnya pada pernyataan jalinan kerjasama dengan skor sebesar 2,85, dapat diartikan bahwa jalinan kerjasama antar karyawan sudah cukup memadai dapat melakukan kerja sama dalam bekerja hanya saja belum optimal dengan perolehan skor tersebut, jadi masih harus di buat agar lebih solid. Selanjutnya untuk pernyataan ketelitian dalam bekerja dengan skor 2,73, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan sebenarnya telah melakukan ketelitian dalam bekerja hanya saja belum maksimal karena perolehan nilai untuk ketelitian dalam bekerja masih dibawah nilai skor 3,00.

Pada pernyataan kepuasan dalam bekerja dengan skor sebesar 2,70, serta kekompakan dalam bekerja dengan skor sebesar 2,70. Sama-sama memiliki skor sebesar 2,70, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan sebenarnya cukup merasakan kepuasan dalam bekerja meskipun bukan berarti bahwa puas dalam menerima imbalan dalam bentuk materi akan tetapi puas telah memberikan pelayanan kepada konsumen, dan juga karyawan melakukan kekompakan dalam melaksanakan tugasnya karena jika tidak kompak maka akan terjadi ketidak tercapainya hasil kerja sesuai harapan konsumen.

Berdasarkan pernyataan dengan perolehan skor di atas rata-rata tersebut sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan, sebab perolehan nilai diatas rata-rata kinerja karyawan masih dibawah skor 3,00, mengingat kinerja adalah hal yang

penting untuk kelanjutan operasional perusahaan ,kemajuan dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan misalnya dapat memberikan arahan dalam penggunaan sarana dan prasarana disesuaikan dengan kebutuhan kerja, selanjutnya tanggung jawab atas hasil kerja,maka perusahaan dapat memberikan aturan yang tegas bahwa tanggung jawab atas hasil kerja dan ketelitian dalam bekerja adalah merupakan kewajiban seluruh karyawan, sehingga kepuasan karyawan yang diberikan dari perusahaan dapat berbanding lurus dengan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan, untuk mengatasi masalah mengenai kekompakan dalam bekerja, perusahaan dapat mengadakan kegiatan outbond yang didalam kegiatan outbound tersebut memuat kekompakan dalam bekerja.

Selanjutnya pada pernyataan yang memiliki skor dibawah rata-rata tetap perlu diperhatikan karena mayoritas nilai perolehan skor masih sangat rendah dan perlu didorong atau dimotivasi untuk pencapaian kinerja perusahaan sesuai harapan.

4.6.2 Pembahasan Verifikatif

Penelitian verifikatif digunakan untuk menguji teori, dimana pada pembahasan ini akan dihubungkan mengenai hasil yang diperoleh selama penelitian dengan teori-teori yang berhubungan dan sejalan dengan penelitian terdahulu.

4.6.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Attarakha

Fotography

Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mempunyai peran penting untuk menetapkan suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai

dengan keinginan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Selain itu, pemberian beban kerja kepada karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan harus diikuti oleh bagaimana kemampuan perusahaan memilih beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan dan keterampilan karyawan itu sendiri sehingga beban kerja yang diberikan dapat efektif dilaksanakan oleh karyawan, oleh karena hasil kerja dari karyawan akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu kinerja.

Hal ini didukung dan diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Dian Asriani, Muchran BL, Irwan Abdullah (2018) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya apabila beban kerja yang menurun akan dapat meningkatkan kinerja. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) yang berjudul tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sekretariat pemerintah daerah kabupaten tabanan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari ketiga hasil penelitian terdahulu tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa setiap karyawan pasti memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. beban kerja suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat

pembedaan yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi karyawan yang berlebihan dan terjadi *overstress*. Sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan *understress*.

4.6.2.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Attarakha Fotography

Stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Hal ini didukung dan diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Usailan Oemar dan Leo Gangga (2017) dalam artikel dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Sedangkan penelitian lainnya yang mendukung tentang stres kerja yang telah dilakukan oleh Jurnal Mansur (2017) yang berjudul pengaruh penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan dari ketiga hasil penelitian terdahulu tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika stress berlebihan, akan tetapi jika stress dikelola dengan cara kerja yang efektif dan efisien maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

4.6.2.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Attarkha Photography

Hasil koefisien determinasi secara simultan pada variabel beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 0,651 atau 65,1% sedangkan sisanya 34,9% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Pengaruh variabel beban kerja sebesar 0,116 atau 11,6% sedangkan pengaruh stress kerja sebesar 0,535 atau 53,5% . dapat diketahui bahwa nilai pengaruh stress kerja memiliki nilai yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan beban kerja.

Beban kerja dan stress kerja sama-sama memiliki pengaruh kepada peningkatan kerja karyawan, karena beban kerja dan stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami beban dan ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi karyawan sehingga akan mempengaruhi kepada hasil kerja ataupun kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang Menurut Lisnayetti dan Hasan Basari (2013) bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya yaitu orang menjadi

nerveous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja pekerja mengalami beberapa gejala stres kerja yang dapat mengancam dan mengganggu kinerja mereka, seperti: mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, perasaan tidak mampu terlibat.

Selanjutnya penelitian dari Poundra Rizky Afrizal Mochammad Al Musadieg Ika Ruhana (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian beban kerja dan stres kerja menjadi keterkaitan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad Bernhard Tewal Rita N. Taroreh (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.

Peneliti menemukan dua indikator yang memiliki nilai dibawah skor rata-rata, yaitu pada pernyataan kecepatan dalam bekerja dengan skor 2,12, pernyataan kehadiran dalam bekerja dengan skor 2,48.

Hal ini dapat diartikan bahwa kecepatan karyawan dalam bekerja masih belum optimal, selanjutnya kehadiran karyawan dalam bekerja masih belum sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada attarakha photography, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berada pada kategori berat ditunjukkan oleh mayoritas jawaban responden yaitu beban kerja berat, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan pada attarakha photography adalah berat, Peneliti menemukan adanya tiga indikator yang skor dibawah rata-rata. Hal ini dapat diartikan bahwa shift kerja karyawan yang diberikan sudah sesuai dengan tugas kerja yang dibebankan kepada karyawan, selanjutnya banyaknya waktu bertugas juga sudah sesuai antara waktu kerja dengan banyaknya tugas yang di bebaskan, dan banyaknya tugas mendadak yang di bebaskan diluar tugas rutin masih dalam batas kewajaran.
2. Stress kerja berada pada kategori tinggi ditunjukkan oleh mayoritas jawaban responden yaitu stress kerja tinggi, hal ini menunjukkan bahwa stress kerja karyawan pada attarakha photography adalah tinggi. Peneliti menemukan adanya empat indikator yang memiliki nilai skor dibawah rata-rata. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasakan hal yang biasa dan tidak menimbulkan stress yang disebabkan karena ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, masalah keluarga dan masalah pribadi.

3. Kinerja karyawan berada pada kategori rendah ditunjukkan oleh mayoritas jawaban responden bahwa kinerja karyawan yaitu rendah, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada attarakha photography rendah. Peneliti menemukan adanya dua indikator yang masih dibawah rata-rata.
4. Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada attarakha photography secara simultan memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 65,1 %. Selanjutnya secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 11,6 % , dan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5%, maka variabel stress kerja memiliki pengaruh yang dominan secara parsial dibandingkan variabel beban kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen attarakha photography. Adapun saran-saran tersebut antara lain yaitu:

1. Beban kerja, sebaiknya pihak manajemen agar dapat lebih memperhatikan pembagian kerja sebagai beban kerja bagi karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan.
2. Stress kerja, masih perlu di perhatikan dan dikelola dengan tepat oleh pihak manajemen, agar karyawan tidak merasakan stress yang tinggi.
3. Kinerja karyawan, masih perlu ditinjau oleh pihak manajemen misalnya memberikan arahan kerja kepada karyawannya yang menunjukkan hasil kerja dibawah target yang ditetapkan.

4. Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat, oleh karena itu beban kerja dan stress kerja perlu lebih diperhatikan oleh manajemen khususnya pada variabel stress kerja, karena stress kerja memiliki pengaruh signifikan yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja dibandingkan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. Jurnal Mirai Manajemen. Vol. 01, No. 02.
- Ansel, M. F., & Wijono, S. 2012. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende. Enquiry Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Profesional, 05(02), 125-142.
- Ardana, K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Balimed Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(4), 423-435.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Boxall, P. and Purcell, J. 2016. *Strategy and Human Resource Management. Palgrave Macmillan: London.*
- Costello, Sheila J. 2016. Effective Performance management, New york: Mc. GrawHill Companies,inc.
- De Haan R & Van Crevel H. 2010. *Measuring quality of life : Amsetrdaam*
- Donsu, JD.T.2017.Psikologi Sumber Daya Manusia,Yogyakarta: Pustaka Baru
- Dian Asriani,Muchran BL,Irwan Abdullah. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 2 No 2.
- Erni dan Kurniawan.2017. Pengantar Manajemen, edisi baru, Kencana-Jakarta
- Flippo, Edwin B. 2016. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta.

- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hisrich, Robert. D. Michael P. Peters. Dean. A. Sheperd. 2019 *Kewirausahaan Entrepreneurship*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 4 Tahun 2018 ISSN:2338-9605
- Kadek Ferrania Paramitadewi. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.6. No.6. ISSN:2302-8912
- Kathryn, M. Barton., and David, C. Martin. 2016. *The Impact of Core Competencies in Improving the Organization Commitment of Employees in Mutah University in Jordan, International Journal of Academic Research Business and Social Sciences*, Vol 4, No 8.
- Koesomowidjojo, Suci 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Manulang., 2016., *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mansur.2016.Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil TenagaKerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management* Volume 2 No. 2 April
- Novita Wahyu Setyawati , Nur Ade Aryani , Endah Prawesti Ningrum 2018. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar *Jurnal Analisis*. Vol.1 No.1 : 87 – 93 ISSN 2303-1001
- Oemar dan Gangga .2017. yang berjudul Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan, keuangan dan aset daerah Kabupaten Musi Manyuasin
- Poundra Rizky Afrizal Mochammad Al Musadieq Ika Ruhana .2014 .Pengaruh bebanKerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No.1
- Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya .2015 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengannstres Kerja Sebagai Variabel Mediasi E-*Jurnal manajemen Unud* Vol.4 No.5 1149-1165

- Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93 ISSN 2303-1001
- Reyne Ramadhany.2016. Komparatif Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Karawang.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. 2018. Perilaku Organisasi. (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid, Penerbit.) Jakarta: Salemba Empat.
- Rocky Abang Dan Ni Putu Nursiani .2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang *Journal Of Management (Sme 's)* Vol. 7, No.2, P225-246
- R. Wayne Dean Mondy dan Josep J. Martocchio. 2016. *Human Resource Management (Global Edition).14th International Edition. United of America : Education Limited.*
- Rusda dan Carrollina, Arimbi, Dini. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama, Bandung.
- Siagian, S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryono. 2017. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Press.
- Snell. Scott A. 2014. Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia yang Kompetitif: *Management Leading & Collaborating in a Competitive world.* Edisi 10. Buku 1. Penerjemah: Ratno Purnomo dan Willy Abdillah. Jakarta: Salemba Empat.
- Sri Rahayu, Adolfina, Genita Lumintang. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Kota Manado. Jurnal EMBA. ISSN 2303- 1174. 4 (1):44-55.
- Tarwaka. Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta Harapan Press; 2011.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Yudha Adityawarman. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot .Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No.1

Yuliya, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, and Universitas Sam Ratulangi. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 7(3):2811–20.

LAMPIRAN

KUESIONER PRASURVEY

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi						
1.	Karyawan diberikan otonomi dalam bekerja					
2.	Karyawan diberikan variasi pekerjaan agar tidak jenuh					
3.	Karyawan diberikan signifikansi tugas dengan Keseuaian kemampuan					
Pelatihan						
4.	Instruktur memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan					
5.	Peserta diperlakukan sama sebagai peserta pelatihan					
6.	Materi yang diberikan mudah difahami					
7.	Metode pelatihan mudah di mengerti					
8.	Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan kebutuhan karyawan					
9.	Sasaran pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
Beban Kerja						
10.	Karyawan di tutut untuk memiliki kekuatan fisik dan psikologis dalam bekerja					
11.	Tuntutan menyelesaikan tugas sudah menjadi kewajiban					
Kepemimpinan						
12.	Pimpinan memberikan arahan kerja					
13.	Pimpinan memberikan informasi jika karyawan ada kesalahan kerja					
14.	Pimpinan mendukung proses kerja karyawan					
15.	Pimpinan mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja					
Stress Kerja						
16.	Karyawan mengalami stress dari lingkungan kerja					
17.	Karyawan mengalami stress dari tempat bekerja disebabkan tugas berlebihan					
18.	Karyawan mengalami stress berasal dari individu					
Budaya Organisasi						
19.	Inovasi dan kebranian mengambil resiko adalah prinsip untuk kemajuan perusahaan					

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
20.	Pimpinan dan antar rekan kerja saling melakukan perhatian pada hal kecil					
21.	Karyawan dituntut pada Orientasi hasil					
22.	Karyawan harus memiliki Orientasi tim					
23.	Keagresifan diperlukan dalam menjalankan tugas					

PENGANTAR KUESIONER

Perihal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan Attarakha Fotography

Kota Bandung

Assalamuallaikum, Wr, Wb

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian Skripsi atau tugas akhir yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan (UNPAS), maka saya melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Attarakha photography di Kota Bandung”

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas kesediaannya dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Giri

Petunjuk Pengisian:

- 1 Sebelum menjawab setiap pertanyaan/pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
- 2 Pilihlah salah satu jawaban atau pendapat yang menurut anda paling sesuai dengan memberi tanda (√) pada pilihan yang telah disediakan. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:
SS : Sangat Setuju (5)
S : Setuju (4)
KS : Kurang Setuju (3)
TS : Tidak Setuju (2)
STS : Sangat Tidak Setuju (1)
- 3 Setiap Pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.
- 4 Kuesioner ini tidak berpengaruh terhadap kondite dan prestasi kerja anda. Dengan demikian mohon jawab dengan jujur.
- 5 Dalam mengisi kuesioner ini mohon diisi seluruhnya karena sangat dibutuhkan untuk kepentingan penelitian pendahuluan.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
2. Usia : 21 – 30 Tahun 31 – 40 Tahun
 31 – 40 Tahun 51 – 60 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat
 D3
 S1
 S2

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Beban Kerja						
1.	Karyawan Attarakha Photografy dituntut untuk memiliki kondisi fisik yang tidak mudah lelah dalam bekerja					
2.	Kondisi psikologi karyawan terutama memerlukan konsentrasi tinggi dalam bekerja					
3.	Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
4.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
5.	Karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan dengan ketepatan sesuai resiko kerja					
6	Waktu jam kerja/shift kerja selalu digunakan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					
7	Banyaknya waktu bertugas di Attarakha Photografy harus sesuai dengan jadwal kerja					
8	Banyaknya pekerjaan mendadak yang harus dikerjakan dalam waktu singkat					
9	Banyaknya tugas tambahan di Attarakha Photografy diluar tugas rutin					
10	Perusahaan mengharuskan saya cepat dalam mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang sama diluar jadwal tugas					
Stress Kerja						
11.	Karyawan di Attarakha Photografy mengalami stress menghadapi ketidakpastian ekonomi					
12.	Stress karyawan di Attarakha Photografy dapat terpengaruh oleh kondisi ketidakpastian politik					
13.	Stress karyawan di Attarakha Photografy dapat terpengaruh oleh kondisi ketidakpastian teknologi					

14.	Karyawan di Attarakha Photography merasakan stress karena tuntutan tugas rutin					
15.	Karyawan di Attarakha Photography merasakan stress karena tuntutan peran jabatan sebagai karyawan					
16.	Karyawan di Attarakha Photography merasakan stres karena masalah pribadi yang mempengaruhi pekerjaan					
17.	Karyawan di Attarakha Photography merasakan stres karena masalah dalam keluarga					
18.	Karyawan di Attarakha Photography merasakan stres karena ekonomi tidak mencukupi					
19.	Karyawan di Attarakha Photography merasa stress karena menyimpan masalah sendiri sungkan meminta bantuan dengan rekan atau orang lain					
Kinerja						
20.	Kerapihan dalam melakukan pekerjaan di Attarakha Photography harus diperhatikan					
21.	Karyawan di Attarakha Photography dituntut memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan target yang diberikan perusahaan					
22.	Ketelitian dalam bekerja adalah kewajiban karyawan di Attarakha Photography					
23.	Karyawan di Attarakha Photography dituntut kecepatan dalam melakukan pekerjaan					
24.	Karyawan di Attarakha Photography merasakan kepuasan dalam bekerja					
25.	Karyawan di Attarakha Photography dituntut akan tanggung jawab atas hasil kerja					
26.	Penggunaan sarana dan prasarana kerja di Attarakha Photography disesuaikan dengan kebutuhan kerja					
27.	Karyawan di Attarakha Photography dituntut akan kehadiran dalam bekerja					
28.	Kekompakan dalam bekerja dengan rekan kerja diwajibkan di Attarakha Photography					
29.	Karyawan di Attarakha Photography di tuntut hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja					

1. Tabulasi Variabel Beban Kerja

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1
1	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	46
2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	30
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	34
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
6	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	27
7	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	42
8	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	44
9	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4	43
10	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	46
12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
13	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
14	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	46
15	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	43
16	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4	42
17	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
18	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	42
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
20	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	49
21	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	49
22	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	50
23	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	49
24	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	49
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	43
27	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	51
28	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	48
29	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	47
30	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	48
31	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
33	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	47
34	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	46
35	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	48
36	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	47
37	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
38	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	47
39	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	47
40	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	49
41	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47

2. Tabulasi Variabel Stress Kerja

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total X2
1	4	4	4	4	2	4	5	3	4	34
2	4	5	4	3	3	3	4	4	5	35
3	5	4	3	2	2	4	3	5	5	33
4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	34
5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	38
6	4	3	4	3	5	4	4	4	4	35
7	5	4	3	4	4	3	3	5	5	36
8	4	3	4	5	3	3	4	4	4	34
9	4	2	5	4	4	2	5	3	3	32
10	3	4	3	2	4	3	5	4	3	31
11	4	4	3	3	3	2	3	4	4	30
12	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33
13	3	3	4	2	4	4	4	3	4	31
14	2	3	3	4	3	2	3	2	4	26
15	5	4	4	4	5	4	4	5	5	40
16	2	1	2	3	4	2	3	3	4	24
17	3	4	3	3	2	4	4	3	3	29
18	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
19	5	4	3	3	4	3	2	4	3	31
20	3	3	4	2	4	4	4	3	4	31
21	2	1	3	3	2	3	2	3	3	22
22	3	4	2	3	3	2	3	3	3	26
23	5	4	3	3	3	3	4	5	5	35
24	5	2	3	5	5	4	4	3	4	35
25	4	3	4	3	4	5	3	4	3	33
26	3	4	3	4	3	3	5	5	4	34
27	3	5	3	5	4	2	4	3	2	31
28	5	4	4	4	3	4	2	4	4	34
29	4	5	5	4	4	4	3	3	4	36
30	4	4	5	4	5	3	5	5	3	38
31	3	4	4	3	3	4	4	5	3	33
32	4	3	3	2	2	4	2	3	4	27
33	3	3	4	4	3	2	5	5	2	31
34	4	3	2	3	4	4	3	3	4	30
35	3	3	3	3	5	4	4	5	3	33
36	4	4	3	4	4	3	3	4	4	33
37	5	5	3	5	5	4	5	5	4	41
38	4	4	4	3	2	2	2	4	2	27
39	3	2	4	2	2	3	5	3	2	26
40	3	5	4	5	2	4	4	5	3	35
41	3	4	5	5	3	3	3	4	2	32

3. Tabulasi Variabel Kinerja

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y
1	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	45
2	3	2	4	3	3	3	3	1	1	3	26
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	3	2	3	4	3	4	5	4	3	4	35
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
6	1	3	2	3	3	4	5	5	4	3	33
7	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39
8	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
9	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	38
10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
11	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
12	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
13	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
14	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
15	5	3	4	4	5	5	5	3	4	3	41
16	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
17	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
18	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
19	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
20	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	44
21	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	42
22	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	44
23	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
24	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	43
25	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	43
26	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	41
27	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
28	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	41
29	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
31	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
32	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	43
33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
34	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	45
35	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
36	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
37	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	45
38	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	44
39	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	46
40	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	44
41	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	44

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.540	2.944		.863	.392			
Beban Kerja	.218	.099	.198	2.213	.031	.536	.281	.173
Stress Kerja	.581	.069	.692	7.720	.000	.919	.715	.604

a. Dependent Variable: Kinerja

5. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.639	2.641361

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

6. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.639	2.641361

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

7. Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.540	2.944		.863	.392			
Beban Kerja	.218	.099	.198	2.213	.031	.536	.281	.173
Stress Kerja	.581	.069	.692	7.720	.000	.919	.715	.604

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan