



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA
(PERSERO) BEKASI TIMUR**

SKRIPSI

Ika Khaerani

1602025165

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA
(PERSERO) BEKASI TIMUR**

SKRIPSI

Ika Khaerani

1602025165

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI TIMUR”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 12 Februari 2022
Yang Menyatakan



(Ika Khaerani)
NIM: 1602025165

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI TIMUR**


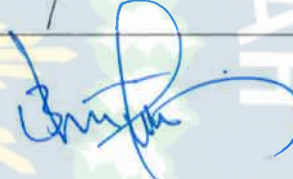
NAMA : **IKA KHAERANI**

NIM : **1602025165**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Andi Sessu, M.Si.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (Persero) Bekasi Timur**

Ika Khaerani
1602025165

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 12 Februari 2022

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Dr., Nendi Juhandi, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr., Budi Permana Yusuf, MM.)

Anggota :

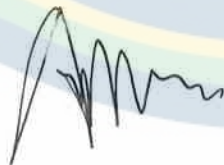


(Edi Setiawan, SE, MM.)

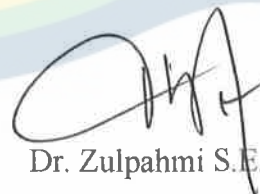
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.



Dr. Zulpahmi S.E., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

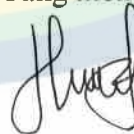
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ika Khaerani
NIM : 1602025165
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“KETERLIBATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 12 Februari 2022
Yang menyatakan,



(Ika Khaerani)

ABSTRAK

Ika Khaerani (1602025165)

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI TIMUR.

Skripsi, Program Strata satu Program Studi Manajemen Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi Timur. Variabel yang di teliti adalah keterlibatan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Bekasi Timur. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi Timur. Data penelitian ini bersifat primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Dengan jumlah sampel sebanyak 158 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel random yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi Timur. Teknik pengumpulan data menggunakan pengolahan dan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi Timur

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ika Khaerani (1602025165)

**EFFECT OF WORK ENGAGEMENT AND WORK STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. POS INDONESIA (PERSERO)
EAST BEKASI .**

*Thesis, Strata one Program Management Study Program Management Study
Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof.
Dr. HAMKA 2020. Jakarta*

*This study aims to determine the effect of education level and work
experience on employee performance at the Pos Indonesia (Persero) Bekasi timur.
The variables studied were job involvement and work stress as variables for
employees of PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi Timur. The population in this
study were employee of the PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi Timur. The data of
this study are primary collected by distributing questionnaires. With a total sample
of 158 respondents. Sampling is done by random sampling technique, namely
employee at the Pos Indonesia (Persero) Bekasi Timur. Data collection techniques
using data processing and analysis include validity test, reliability test, multiple
linear regression analysis, classical assumption test, hypothesis test, determination
coefficient test and correlation coefficient.*

*The results of this study indicate that job involvement has a positive and
significant effect on employee performance, and work stress has a negative and
insignificant effect on employee performance. simultaneously work involvement
and work stress affect employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero)
Bekasi Timur.*

Keywords: , Work Engagement, Work Stress, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai persyaratan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi Timur”**. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Namun demikian, dalam menyusun skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya dengan baik.

Di samping itu, banyak bantuan dari berbagai pihak sangat berperan dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan rasa penuh hormat, tulus, dan ikhlas penulis haturkan terima kasih kepada :

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, karena atas segala rahmat dan izinnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Sumardi, S.E., M. Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M. Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si. selaku dosen pembimbing I Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka
9. Emaridial Ulza, SE., MA. Selaku dosen pembimbing II Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
10. Orang tua, adik saya, yang selalu memberikan semangat untuk menyusun laporan ini
11. Nia Putri Astriyani, Lidya Nur Septiani, Ayu Rizka Danayanti, Hilma Husny selaku teman yang selalu memberikan motivasi serta doa dalam proses mengerjakan skripsi.

Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi penulis, pembaca, dan pengembangan ilmu.

Jakarta, 12 Februari 2022



(Ika Khaerani)

NIM: 1602025165

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i>	8
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	8
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i>	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka	19
2.2.1 <i>Definisi Keterlibatan Kerja</i>	19
2.2.1.1 <i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja</i>	21

2.2.1.2	<i>Dimensi Keterlibatan Kerja</i>	22
2.2.1.3	<i>Indikator Keterlibatan Kerja</i>	23
2.2.1.4	<i>Aspek-aspek Keterlibatan Kerja</i>	23
2.2.1.5	<i>Karakteristik Keterlibatan Kerja</i>	25
2.2.2	<i>Definisi Stres Kerja</i>	26
2.2.2.1	<i>Dampak Stres Kerja</i>	27
2.2.2.2	<i>Dimensi Stres Kerja</i>	27
2.2.2.3	<i>Indikator Stres Kerja</i>	28
2.2.2.4	<i>Gejala Stres Kerja</i>	29
2.2.2.5	<i>Faktor Potensi yang memicu Stres Kerja</i>	29
2.2.3	<i>Definisi Kinerja Karyawan</i>	31
2.2.3.1	<i>Tujuan Penilaian Kinerja</i>	32
2.2.3.2	<i>Dimensi Kinerja</i>	32
2.2.3.3	<i>Indikator Kinerja</i>	32
2.2.3.4	<i>Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan</i>	33
2.2.3.5	<i>Faktor yang mempengaruhi Kinerja</i>	34
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	34
2.3.1	<i>Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	34
2.3.2	<i>Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	35
2.3.3	<i>Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	36
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	39
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	40
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	40
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	43
3.3.1	<i>Populasi</i>	43
3.3.2	<i>Sampel</i>	44

3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4.2 Teknik pengumpulan data.....	45
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	47
3.5.1 Teknik Pengolahan.....	47
3.5.2 Uji Kualitas Instrumen	47
3.5.2.1 Uji Validitas.....	47
3.5.2.2 Reliabilitas.....	49
3.5.3 Analisis Deskriptif.....	49
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.5.4.1 Uji Normalitas.....	50
3.5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	51
3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.5.4.4 Uji Autokorelasi.....	52
3.5.5 Analisis Korelasi Regresi Linear Berganda.....	53
3.5.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	53
3.5.6.1 Koefisien Korelasi Parsial.....	54
3.5.6.2 Koefisien Korelasi Berganda.....	54
3.5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	55
3.5.8 Uji Hipotesis.....	57
3.5.8.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statitik t).....	57
3.5.8.2 Uji Serentak (Uji Statistik F).....	57

BAB IV Hasil dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.1 Sejarah Perusahaan	59
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	59
4.1.3 Struktur Organisasi.....	59

23. Pengurangan fasilitas dan pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya diperusahaan	67
24. Selama ini dalam melakukan tugas jarang ada informasi yang jelas mengenai tugas saya.....	68
25. Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya	70
26. Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja	71
27. Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik.....	72
28. Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan	73
28. Saya sulit untuk focus sehingga terjadi kesalahan dalam bekerja	74
29. Pernyataan Indikator Stres Kerja (X_2).....	75
30. Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target	77
31. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	78
32. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	79
33. Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.....	80
34. Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	82
35. Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	83
35. Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	84
36. Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	85
37. Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali saat saya lembur	86
38. Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik	87
39. Prnyataan Indikator Kinerja Karyawan.....	101
40. Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X_1).....	104
41. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_2).....	105
42. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	106
43. Hasil Uji Realibilitas	107
44. Hasil Uji Normalitas	107

4.2 Hasil dan Pembahasan.....	61
4.2.1 Karakteristik Responden.....	61
4.2.2 Analisis Per Variabe.....	64
4.2.2.1 Keterlibatan Kerja (X_1).....	64
4.2.2.2 Stres Kerja (X_2).....	77
4.2.2.3 Kinerja Karyawan (Y).....	90
4.2.3 Uji Kualitas Instrumen.....	103
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas.....	103
4.2.3.2 Hasil Uji Realibilitas.....	106
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	107
4.2.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	107
4.2.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	109
4.2.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	110
4.2.4.4 Hasil Uji Autokorelas.....	112
4.2.5 Analisis Korelasi Regresi Linear Berganda.....	112
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	114
4.2.6.1 Koefisien Korelasi Parsial.....	114
4.2.6.2 Koefisien Korelasi Berganda.....	116
4.2.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	117
4.2.8 Uji Hipotesis.....	118
4.2.8.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	118
4.2.8.2 Uji Serentak (Uji Statistik F).....	120
4.3 Interpretasi.....	121
BAB V KESIMPULAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	123
5.2 Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA.....	128

LAMPIRAN OUTPUT DATA 131

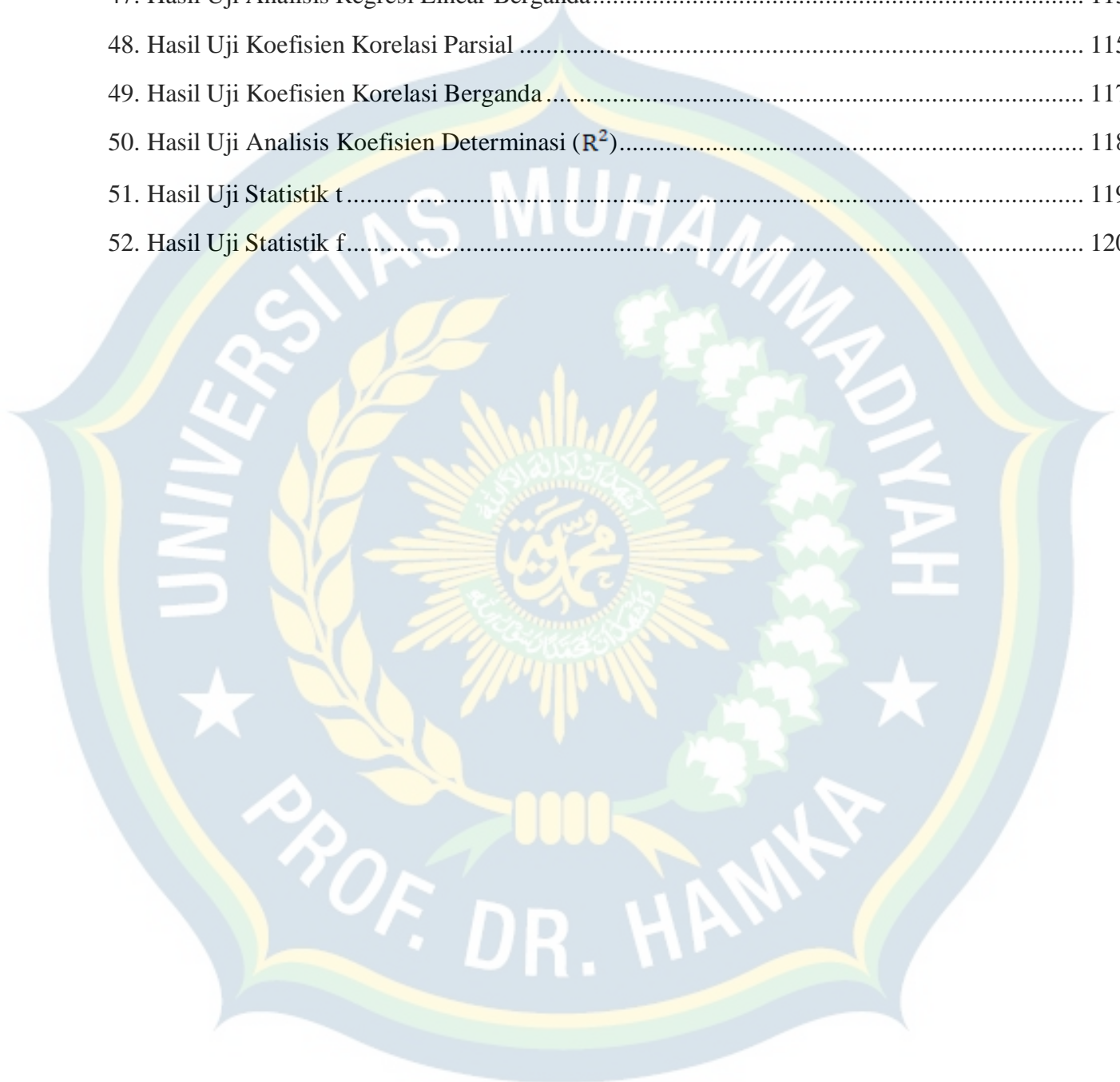
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 160



DAFTAR TABEL

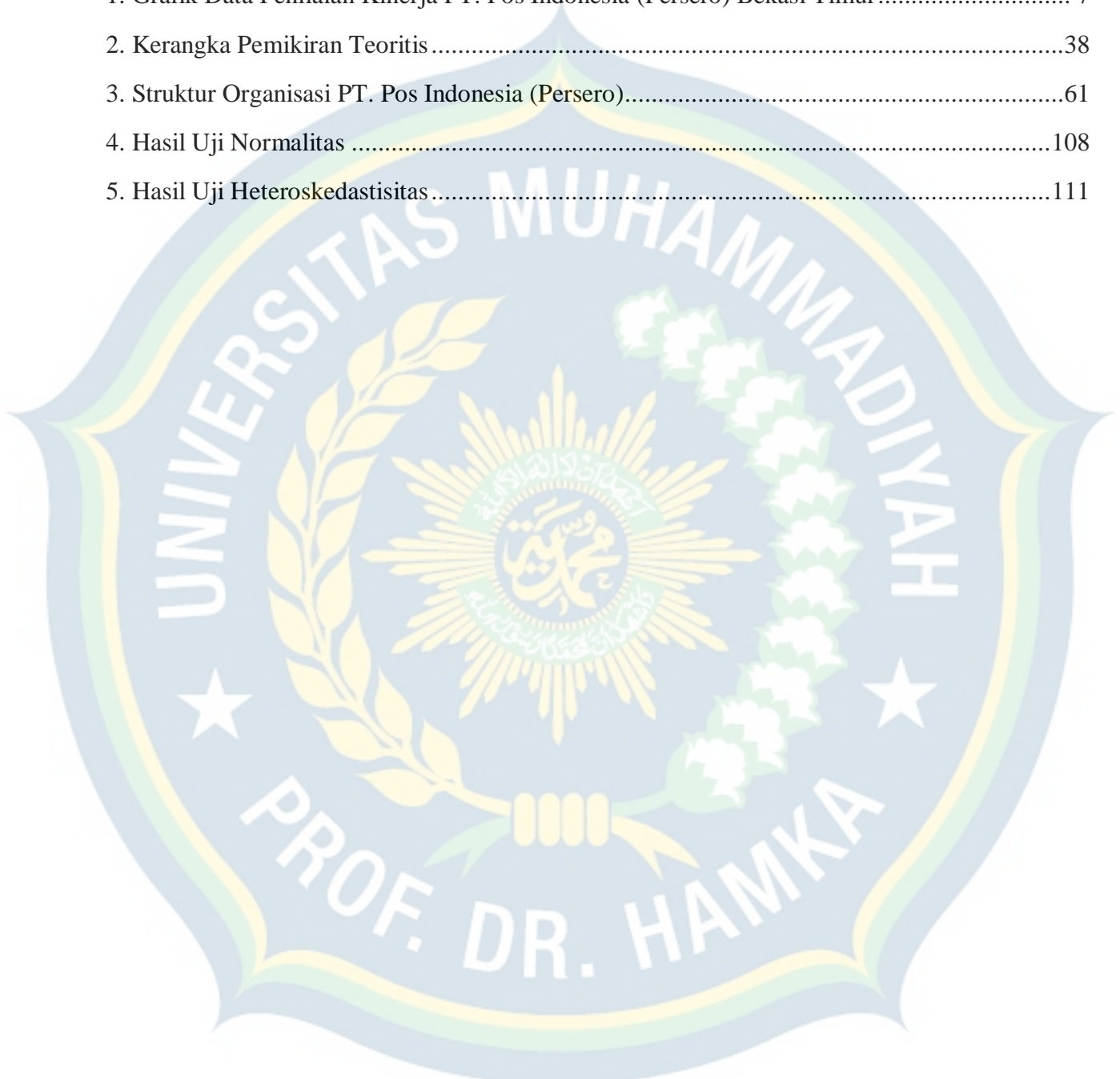
Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Gambaran Penelitian Terdahulu	16
2.	Operasional Variabel.....	42
3.	Bobot Nilai Skala Likert.....	47
4.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	50
5.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linear.....	54
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
9.	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan	64
10.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	65
11.	Saya memiliki kemauan untuk mengembangkan gagasan pada setiap waktu.....	66
12.	Saya sanggup menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya.....	67
13.	Saya tidak bekerja tepat waktu	68
14.	Saya menganggap tugas yang diberikan kepada saya adalah penting	70
15.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya emban	71
16.	Bagi saya pekerjaan adalah segalanya	72
17.	Saya mendapatkan ide baru yang akan saya sampaikan ke atasan langsung	73
18.	Saya mendapatkan pengalaman positif atas pekerjaan yang saya lakukan	74
19.	Pernyataan Indikator Keterlibatan Kerja (X_1).....	64
20.	Saya diberi banyak tugas pada saat waktu bersamaan sehingga sulit berkonsentrasi	64
21.	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam organisasi	65
22.	Saya mendapatkan banyak tugas pekerjaan yang saya tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal	66

45. Hasil Uji Multikolinearitas	110
46. Hasil Uji Autokorelasi.....	112
47. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	113
48. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial	115
49. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	117
50. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	118
51. Hasil Uji Statistik t.....	119
52. Hasil Uji Statistik f.....	120



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Grafik Data Penilaian Kinerja PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi Timur.....	7
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis	38
3.	Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero).....	61
4.	Hasil Uji Normalitas	108
5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	111



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Surat Izin Penelitian	1/28
2.	Identitas Responden	2/28
3.	Kuesioner Keterlibatan Kerja	3/28
4.	Kuesioner Stres Kerja.....	3/28
5.	Kuesioner Kinerja Karyawan	4/28
6.	Karakteristik Responden	5/28
7.	Data Kuesioner (X_1)	6/28
8.	Data Kuesioner (X_2).....	10/28
9.	Data Kuesioner Y.....	14/28
10.	Output SPSS IBM 23	18/28
11.	Tabel r.....	26/28
12.	Tabel t.....	27/28
13.	Tabel f.....	28/28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ekonomi saat ini, dalam dunia bisnis semakin setiap tahun menunjukkan persaingan kompetisi yang semakin ketat dan transparan, beberapa usaha mengalami dampak perkembangan usaha. Persaingan yang semakin ketat sehingga perusahaan terus berlomba-lomba dalam melakukan kreativitas inovasi di setiap bulannya untuk menang dalam persaingan pasar globalisasi. Dan suatu perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Tindakan dan strategi bagus untuk hasil yang bagus, serta membawa hasil yang cermat didalam tantangan berat ini. Disuatu negara harus bisa menghadapi negara-negara maju, bisa membuat keunggulan yang berinovasi. Hal tersebut dikarenakan agar negara ataupun perusahaan tersebut mampu mempunyai daya saing serta mampu mempunyai keunggulan dari persaingan pasar dunia ini. Salah satu faktor tersebut mempunyai kemampuan internal ataupun daya saing yang dimiliki perusahaan. Daya saing di era globalisasi ini mulai dari perkembangan dan inovasi teknologi, modern dan sumber daya manusia.

Perusahaan sebagai suatu organisasi, yang dapat bisa berkembang dengan pesat dengan perubahan lingkungan eksternal. Kemajuan sebuah perusahaan dapat berdampak peningkatan persaingan antar perusahaan, bisa dengan meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia dengan teknologi. Dengan meningkatkan kemampuan dan keunggulan dari sumber daya manusia, yang dapat

memiliki kreatifitas dan inovasi perusahaan, perusahaan itu dapat mempertahankannya. Perusahaan pun memiliki keunggulan yang kompetitif tidak dimiliki pesaing-pesaing yang lain

Dari sumber daya manusia mempunyai komponen, peran yang sangat penting untuk menyusun menjadi satu kesatuan yang solid. Komponen tersebut seperti komunitas, masyarakat yang berhubungan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Persaingan juga terdapat pada kinerja sumber daya yang dimiliki.

Kinerja karyawan di suatu perusahaan tentu harus diperhatikan jika terjadi penurunan yang timbul dari banyak faktor salah satunya pada faktor yang sering terjadi pada setiap karyawan yakni stress kerja, sedangkan keterikatan kerja pada karyawan merupakan rendahnya komitmen seorang karyawan yang sedang dijalankan, dikerjakan ataupun dilakukannya terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepedulian yang rendah terhadap pekerjaan dalam lingkungan kerjanya.

Pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007:105) adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang telah dikerjakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab, sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas karyawan yang telah dicapainya dengan sangat baik, dengan berkontribusi pada jangka waktu output, dan kehadiran ditempat kerja.

Untuk meningkatkan kinerja didalam sebuah persaingan bisnis harus mendapatkan seseorang karyawan yang kuat berkomitmen untuk perusahaannya atau pekerjaannya mampu bersaing dengan perusahaan yang besar serta mempunyai keyakinan yang kuat, dan mampu akan kemampuan dalam menyelesaikannya, dengan mempunyai kualitas, inovasi, kuantitas, dan kreatif, untuk kemajuan persahaannya sehingga perusahaan mampu berkembang persahaan tersebut.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: a) Efektivitas dan Efisiensi. b) Otoritas dan Tanggung Jawab. c) Disiplin. d) Inisiatif. Dalam sebuah organisasi, masing-masing karyawan mengetahui hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang baik. Disiplin juga merupakan salah satu tanggung jawab yang harus kita jalani jangan membuang waktu yang berharga, lakukan hal hal yang bisa bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, selalu melakukan dengan ikhlas dan tulus sepenuh hati karena Allah. Disiplin dalam menggunakan waktu seperti datang tepat waktu, usahakan datang jangan terlambat menggunakan waktumu dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian seseorang karyawan memiliki keterikatan kerja, dan pentingnya pekerjaan dalam suatu organisasi.

Dengan adanya keterlibatan kerja pada diri seseorang, pentingnya pekerjaan tersebut bagi keberhargaan diri seorang karyawan tersebut serta berkomitmen, memiliki solidaritas yang tinggi terhadap perusahaan, dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaannya dalam melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab yang besar, mampu dan bisa mengatasi masalah, memberikan

solusi dari masalah yang dihadapi di perusahaannya. Dengan Mudahnya bekerjasama dengan orang lain, terampil dipekerjaannya, penyelesaian tugas-tugasnya dengan target waktu yang telah direncanakan sebelumnya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan Organizational Citizenship Behavior dan performansi kerja. Dengan tingkat keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan.

Hasibuan (2014:204) menyatakan tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami kinerja karyawan maka akan menurunnya performa kinerja pegawai. Sehingga organisasi harus menurunkan tingkat stres pada karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menyusun ulang tugas kerja dan memberikan upah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta memberikan konseling tentang cara mengatur stres kerja yang berlebihan.

Hal ini dijelaskan dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi, Moch Aminudin, dan Mahadika, Cyntia (2019), Pristiyono, Prista Maya Dewi (2016), Afriani, Fitri, Kasmarudin (2019), Alfajri Oki (2019), Kasegar Gian, Sendow Greis M, Tawas Hendra (2017), Youngxing Guo, Haiying Kang, Bo Shao, Beni Halvorsen (2019), Francisco Cesário, dan Maria José Chambel (2017), Dr Surekha, Rana Diyyah Pant, Priyanka Chopra (2019), Muhammad Umair Mughal, Khalid Mahmood Iraqi (2020), Sajdah, Qhoirunnisa, dan Lukiyana (2018), yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ropa Andrew

S., Koleangan, Rosalina A. M., Sumarauw, Jacky S. B. (2020) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novi Susanti, dan Heriyanto (2017), Akila (2017), Rahman, Wahyudi, Kader, Munawar (2018), Eka Sari Pramesti (2017), Namutebi, Maureen (2018), Revano Jalagat (2017), Qadoos Zafar, Ayesha Ali, Tayyab Hameed, Toqeer Iiyas, Hafiz Imran Younas (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiarian, Neddiar (2017), Diputra Ade Agus Dimas Purwa, Surya Ida Bagus Ketut (2019), Longe Olukavode (2017), Syed Durrab Hussain, Dr. Abdul Khaliq, Qasim Ali Nisar, Aamir Zamir Kamboh Shahzad Ali (2019) yang menyatakan bahwa dukungan stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas pengaruh keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan menjadi komponen yang penting dalam sebuah perusahaan, dapat dilihat dari variabel keterlibatan kerja banyaknya penelitian yang menunjukkan hasil positif yaitu sepuluh dari sebelas penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara satu penelitian lainnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tujuh penelitian yang menunjukkan hasil positif dan empat penelitian yang menunjukkan hasil negatif. Yang dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja

memiliki hubungan yang cukup erat dalam membangun Kinerja Karyawan di perusahaan.

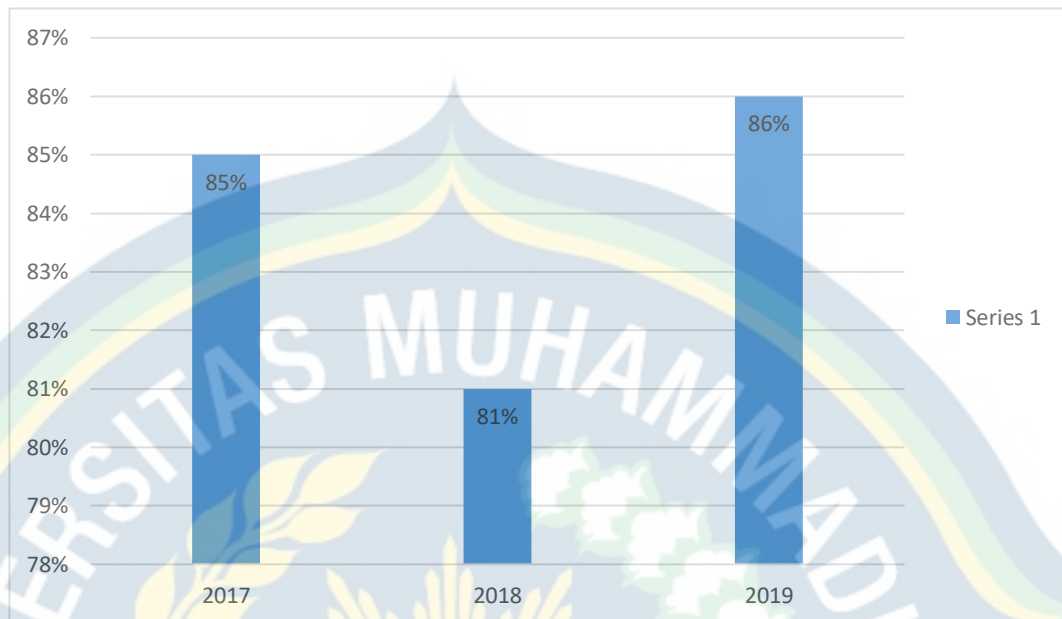
PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi Timur adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa seperti jasa pengiriman, logistik, jasa giro, dan jasa keuangan, dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan terutama pada surat menyurat. Namun seiring berjalannya waktu, dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, serta telekomunikasi yang semakin maju dan banyaknya pesaing perusahaan jasa pengiriman barang yang bermunculan, sehingga membuat adanya pergerakan yang cukup signifikan. Kendati volume pengiriman surat individu tengah menurun, namun pengiriman surat bisnis dan kiriman korporasi terus terjadi peningkatan. Sumber pendapatan terpenting adalah jasa pembayaran, jasa pengiriman uang dan jasa pengiriman paket.

Stres kerja yang terjadi di Kantor Bekasi Timur pada kinerja karyawan, adanya kesulitan dalam berkonsentrasi dan kurangnya teliti dalam bekerja. Banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Kurangnya bekerja dengan giat untuk kemajuan perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bekasi, kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.

Peningkatan kinerja karyawan disuatu perusahaan dapat dilakukan dengan menentukan suatu sasaran yang akan dicapai di perusahaan agar kinerja karyawannya dapat terukur.

Gambar 1 Hasil Data Kinerja Karyawan



Sumber: hasil olah data PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi tahun 2017, 2018, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, 3 tahun terakhir kinerja pegawai mengalami fluktuatif yang setiap tahunnya menurun dan meningkat pada tahun 2017 persentase penilaian kinerja sebesar 85%, pada tahun 2018 dengan persentase 81% mengalami penurunan dibanding tahun berikutnya yaitu tahun 2019 dengan persentase 86%. Penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat stres dan menurunnya keterlibatan emosional dan berdampak pada produktivitas kerja. Sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta berdampak pada menurunnya perkembangan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dan menyadari pentingnya karyawan dalam mengembangkan suatu perusahaan, maka penulis memilih judul skripsi **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos**

Indonesia (Persero) Kantor Pos Bekasi Timur”

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja karyawan pada PT. pos Indonesia (Persero) Kantor Bekasi Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bekasi Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Bekasi Timur?
5. Bagaimanakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bekasi?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diuji dalam penelitian ini dibatasi pada **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bekasi Timur”**

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah identifikasi, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bekasi Timur?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bekasi Timur?
3. Apakah Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bekasi Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Keterlibatan Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bekasi Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh Stres Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Bekasi Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimanakah pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Bekasi Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan hasil yang didapatkan memberi manfaat bagi:

1. Akademik

Hasil penelitian ini juga dapat menambah referensi dalam penelitian yang berkaitan tentang topik pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Bermanfaat bagi perusahaan yaitu diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia, untuk dijadikan landasan pengambilan keputusan dalam menemukan dampak terjadinya kinerja karyawan, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah wawasan, dan menambah pengetahuan mengenai pada pengaruh keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- Dr. Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi*. Alfabeta, Bandung
- Hadi, Moch Aminudin, dan Cyntia Mahadika. (2019) .*Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam*. Vol 6, No 2
- Gary Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Pristiyono dan Prista Maya Dewi. (2016). *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tolan Tiga Indonesia Perlabian Labuhanbatu Selatan*. Vol 3, No 2
- Bintaro, M.T & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)
- FEB Uhamka. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Program Studi Manajemen, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung
- Afriani Fitri, dan Kasmiruddin. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru*. Vol 4, No 1
- Alfajri, dan Oki. (2019). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara*. Vol 7, No 2
- Widiarian, dan Neddjar. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPN Merauke*. Vol 5, No 3
- Novi Susanti dan Heriyanto. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda*. Vol 20, No 2
- Akila. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Duta Karya (Jasa Parkir)*. Vol 14, No 1
- Rahman Wahyudin, dan Kader Munawar. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kandatel Luwuk*. Vol 2, No 1
- Osman. M Karatepe and Olusegun A. Olugbade. (2016). *The Mediating Role of Work Engagement In The Relationship Between High-Performance Work Practices And Job Outcomes of*.

Santas G, Isak O, and Demir A. (2016). The Effect of Loneliness at Work; Work Stress on Work Alienation and Work Alienation on Employees' Performance in Turkish Health Care Institution. Vol 10, No 2

Kaseger Gian F, Sendow Greis M, and Tawas Hendra N. (2017) Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Vol 5, No 3

Yongxing Guo, Haiying Kang, Bo Shao, and Beni Halvorsen. (2019). Organizational Politics as a Blindfold: Employee Work Engagement is Negatively Related to Supervisor-rated Work Outcomes When Organizational Politics is High. Vol 48, No 3

Francisco Cesário and Maria José Chambel. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. Vol 24, No 2

Dr. Surekha, Rana Divya Pant, and Priyanka Chopra. (2019). Work Engagement And Individual Work Performance: Research Findings and an Agenda for Employee Relationships. Vol 6, No 5

Muhammad Umair Mughal and Khalid Mahmood Iraq. (2020). Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances. Vol 2, No 1

Sajdah, dan Qhoirunnisa. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Diintervening Oleh Kepuasan Kerja Pada Divisi SDM Dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta. Vol 6, No 2

Ropa, Andrew S, Koleangan, Rosalina A. m., dan Sumarauw, Jacky S. B. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. Vol 8, No 1

Eka Sari Pramesti. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. Vol 5, No 1

Namutebi, and Maureen. (2018). Occupational Stress and Employee Performance Among Kayungan Local Government Employees

Revenio Jalagat. (2017). Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance. Vol 2, No 1

Qadoos Zafar, Ayesha Ali, Tayyab Hameed, Toqeer, Liyas, and Hafiz Imran Younas. (2015). The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. Vol 1, No 4

Diputra, Ade Agus Diama Purwa, Surya, dan Ida Bagus Ketut. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destinations Asia Bali. Vol 8, No 2

Tamengge, Nurul Paramitha, Lengkong, Victor P.K, Taroreh, dan Rita N. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Duasaudara Bitung. Vol 5, No 2

Syed Durrab Hussain, Dr. Abdul Khaliq, Qasim Ali Nisar, Aamir Zamir Kamboh, and Shahzad Ali. (2019). The Impact of Employees' Recognition, Rewards and Job Stress on Job Performance. Vol 2, No 2

