



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGADILAN
AGAMA CIBINONG KELAS 1.A**

SKRIPSI

Satryo Wibowo

1302015172

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

JAKARTA

2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGADILAN
AGAMA CIBINONG KELAS 1.A**

SKRIPSI

Satryo Wibowo

1302015172

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

JAKARTA

2018

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGADILAN AGAMA CIBINONG KELAS 1.A"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan 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 yang 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, 25 Agustus 2018



(Satryo Wibowo)

NIM 1302015172

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUHBEBAN KERJA DAN STRESS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PENGADILAN AGAMA CIBINONG KELAS
1.A**

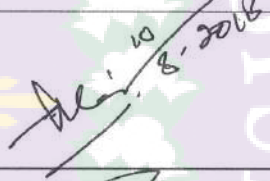
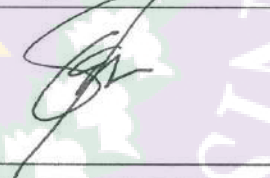
NAMA : **SATRYO WIBOWO**

NIM : **1302015172**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

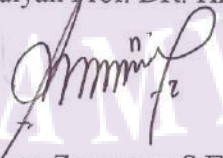
TAHUN AKADEMIK : **2018**

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

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Dr. Andi Sessu, M.Si	

Mengetahui,

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


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PENGADILAN AGAMA CIBINONG**

KELAS 1.A

yang disusun oleh:
Satryo Wibowo
1302015172

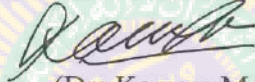
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal: 25 Agustus 2018

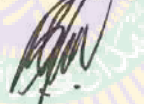
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



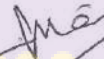
(Drs. Komara. M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Budi Permana Yusuf. M.M.)

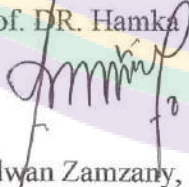
Anggota :



(Drs. Ahinad Abubakar. M.M)

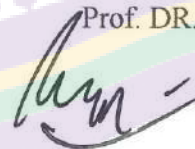
Mengetahui,

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



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

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



(Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

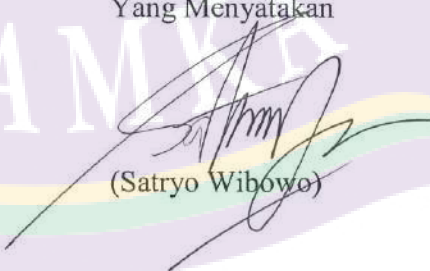
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Satryo Wibowo
NIM : 1302015172
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas 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: **“PENGARUH BEBA KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA PEGADILAN AGAMA CIBIONG KELAS 1.A”** 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 : 25 AGUSTUS 2018
Yang Menyatakan


(Satryo Wibowo)

ABSTRAKSI

Satryo Wibowo (1302015172)

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGADILAN AGAMA CIBINONG KELAS 1.A

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stress Kerja , Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja dan stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Beban Kerja dan Stress Kerja sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan Pengadilan Agama Cibinong Kelas 1.A, yang berjumlah 53 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 53 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 35,21 dengan standar deviasi sebesar 4,655. Variabel Beban Kerja (X_1) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 38,85 dengan standar deviasi sebesar 5,436. Variabel Stress Kerja (X_2) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 35,32 dengan standar deviasi sebesar 4,424.

Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = -0,059 + 0,412X_1 + 0,604X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi

normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,939 artinya variabel independen Beban Kerja dan Stress Kerja mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 93,9% sedangkan sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $403,704 > F_{0.05}(2;50) = 3,18$, maka dapat diinterpretasikan bahwa Beban Kerja dan Stress Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik t variabel yaitu Beban Kerja (X_1) menunjukkan t_{hitung} sebesar $6,752 > 2,009$, maka Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel yaitu Stress Kerja (X_2) menunjukkan t_{hitung} sebesar $8,938 > 2,009$, maka Stress Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Beban Kerja (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,921 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif, Sangat Kuat dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Stress Kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,943 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif, sangat kuat dan signifikan.

Analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0,970 berarti kedua variabel yaitu Beban Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat (berada pada interval 0,80- 1,000) dan positif terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Satryo Wibowo (1302015172)

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PENGADILAN AGAMA CIBINONG KELAS 1.A

Essay, Strata one management study program faculty of economics and business university Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Keyword : workload, stress, employee performance

This study aims to determine the influence between workload and stress on Employee Performance.

In this research used survey method. The variables used are Workload and Work Stress as independent variable and employee performance variable as dependent variable. The population in this study were all employees of Pengadilan Agama Cibinong Kelas 1.A, which amounted to 53 people. Sample selection technique is done with saturated samples, so that the sample obtained amounted to 53 people as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using Likert scale. The technique of processing and data analysis used is descriptive analysis, multiple linear regression, classical assumption test, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test, partial test of hypothesis test (t test), simultaneous test (F test) Partial correlation coefficient analysis and multiple correlation coefficient. Descriptive Statistics Analysis Result is Employee Performance variable (Y) found the average result (mean) of 35,21 with standard deviation of 4.655. Workload Variable (X1) found average results (mean) of 38,85 with a standard deviation of 5,436. Variable Work Stress (X2) found the average result (mean) of 35.32 with a standard deviation of 4.424.

The result of multiple linear regression model is $Y = -0,059 + 0,412X_1 + 0,604X_2$. The result of the classic assumption tests how that there is idualis normally distributed, there is no multicollinearity, no heteroscedasticity, no

autocorrelation so that the regression model has BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) characteristic.

Adjusted R^2 value is 0,939, that means that independent variables Workload and Work Stress is able to influence employee performance dependent variable is 93,9% while the rest of 6,1% influenced by other variables not examined in this study.

Result of statistic test of t variable that is Workload (X_1) shows t count equal to $6,752 > 2,009$, level of significance $0,000 < 0,05$ then Workload partially have significant positive effect to employee performance. Further more, the value of t count variable that is Work Stress (X_2) shows t count of $8,938 > 2,009$, then Work Stress partially have a significant positive effect on employee performance. The result of F test shows F count equal to $403,704 > F_{0.05}(2:50) = 3,18$, it can be interpreted that Workload and Work Stress simultaneously or together have a significant effect on employee performance.

The value of partial correlation coefficient of Workload variable (X_1) and employee performance variable (Y) is 0,921 with significance level equal to $0,000 < 0,05$, hence can be said there is a low positive relationship is very strong and significant relation. The coefficient of partial correlation coefficient of Work Stress (X_2) and employee performance (Y) variable is 0,943 with significance level $0,000 < 0,05$, it can be said that there is a positive relationship is very strong and significant.

Multiple correlation coefficient analysis known that the value of multiple correlation coefficient (R) of 0,970, it can be said that the correlation coefficient between Workload and Work Stress with employee performance is in the coefficient interval of 0,80-1,000. means the relationship between variables is very strong.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tecurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih Kepada Bapak H.Basuki Kuswanto dan Ibu Dra.Hj.Tati Sunengsih.SH.,M.H selaku orang tua yang selalu memberikan doa, nasihat, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Cibinong Kelas 1.A”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyatno, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Marwan Hasbiallyh.SH.,M.H selaku Kassubag Kepegawaian dan Ortala pada Pengadilan Agama Cibinong yang telah memberikan data tentang kepegawaian.
10. Kepada saudara kandung Adi Suradi Jaya, Lela Nurlela, Sakti Ariyanto, Amelia, Arum Dwi Puspita Sari, dan Panca Nugroho yang telah memberikan dukungan baik secara materil maupun secara moril.
11. Kepada Prisca Deasy Irmayanti, Yogo Ismail, Deviani Irawan, Rista Murwati selaku sahabat pada prodi manajemen sumberdaya manusia angkatan 2013 yang telah sama-sama berjuang dalam menyelesaikan perkuliahan.
12. Kepada Kanjeng Putri Oktaviana yang telah menemani selama penyusunan skripsi dan memberikan motivasi secara moril.
13. Kepada sundalisme Ary, Ibas, Ibry, Kurniawan (Malika), Erik, Rahmat, Hanan, Ijal, Diki,Gama dan Hendra yang membuat suasana perkuliahan menjadi lebih berwarna.
14. Kepada anak anak smester 6 Rika, Nadia, Dian, Fitri, Ryan, Wasis, Sambas, Bela,Trisna, yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini
15. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing, terima kasih telah memberikan motivasi dan dukungannya
16. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.
17. Bude kantin yang telah menyajikan makanan yang bergizi, dan satpam kampus yang telah menemani ketika sedang tidak bersemangat kuliah

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan

skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta,

2018

Penulis

(Satryo Wibowo)



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	4
1.2.2 Pembatasan Masalah	5
1.2.3 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	23
2.2.1 Pengertian Manajemen.....	23
2.2.2 Pengertian Kinerja Karyawan.....	23

2.2.2.1 Tujuan Penilaian Karyawan.....	24
2.2.2.2 Manfaat Penilaian Karyawan	26
2.2.2.3 Jenis Penilaian Karyawan.....	26
2.2.2.4 Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja	27
2.2.2.5 Faktor yang di pengaruhi.....	28
2.2.2.6 Indikator Kinerja	29
2.2.3 Pengertian Beban Kerja	29
2.2.3.1 Dimensi beban kerja	30
2.2.3.2 Faktor yang menyebabkan beban kerja	32
2.2.3.3 Indikator beban kerja	34
2.2.3.4 Pengukuran Beban Kerja	35
2.2.3.5 Manfaat Pengukuran Beban Kerja.....	36
2.2.4 Pengertian Stress Kerja.....	37
2.2.4.1 Dimensi Stress Kerja	38
2.2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi stress.....	39
2.2.4.3 Indikator Stress Kerja.....	40
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.4 Rumusan Hipotesis	44
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Metodologi Penelitian	45
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	45
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	53
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	54
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	54
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	55
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	56
3.5.2 Uji Validitas dan Reabilitas Kuisisioner	57
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	59
3.5.3.1 Uji Normalitas Residual	59
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	60

3.5.3.3 Uji Heteroskeradisitas.....	61
3.5.3.4 Uji Auto Korelasi	62
3.6 Anallisis Data	62
3.6.1 Analsis Regresi Linier Berganda	62
3.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Pearson (R)	63
3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	64
3.7 Pengujian Hipotesis	65
3.7.1 Uji t (Uji Koefisien regresi secara parisial)	65
3.7.2 Uji F (Uji Koefisien regresi secara simultan)	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	67
4.1.1 Lokasi Penelitian	67
4.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan	67
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	68
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	68
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	69
4.2.1.1 Karakteristik Responden	69
4.2.1.2 Analisis Variabel.....	72
4.2.1.2.1 Beban Kerja	72
4.2.1.2.2 Stress Kerja	80
4.2.1.2.3 Kijerna Karyawan	88
4.3 Analisis Validitas dan Reabilitas Kuisisioner.....	96
4.3.1 Uji Validitas	96
4.3.1.1 Uji Validitas Variabel Beban Kerja	96
4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Stress Kerja.....	97
4.3.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja	98
4.3.2 Uji Reabilitas	98
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	99
4.4.1. Uji Multi Kolinearitas	99
4.4.2. Uji Auto Korelasi	100
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	102

4.4.4. Uji Normalitas	103
4.5 Analisis Data	104
4.5.1. Analisis Korelasi Pearson	104
4.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda	105
4.5.3. Analisis Koefisien Korelasi Berganda	107
4.5.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	108
4.6. Pengujian Hipotesis	109
4.6.1 Uji t (Uji Koefisien regresi secara parsial)	109
4.6.2. Uji F (Uji Koefisien regresi secara simultan)	111
4.7. Pembahasan Penelitian	112
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	115
5.2 Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	120

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Lembar Kendali Minutasi	3
2.	Rincian Penelitian Terdahulu	16
3.	Operasionalisasi Variabel Independen dan Dependen	47
4.	Bobot Nilai Skala Pengukuran	56
5.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	57
6.	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	64
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Devisi	70
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	71
11.	Tugas yang di berikan kepada saya melebihi kapasitas yang sebenarnya	72
12.	Saya mamu menyelesaikan tugas yang di berikan sesuai dengan target satuan kerja	73
13.	System kerja di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan SOP.....	73
14.	Saya kurang memahami seluruh perintah kerja dari atasan ...	74
15.	Situasi lingkungan kerja yang kurang tenang membuat saya kurang berkonsentrasi.....	75
16.	Layout ruang kerja yang bagus dan tepat membuat saya senang dalam melakkan pekerjaan	76
17.	Banyaknya pekerjaan membuat daya tahan tubuh saya menurun.....	76
18.	Beban kerja yang berlebih membuat emosional saya mudah berubah	77
19.	Saya sangat puas jika berhasil menyelesaikan pekerjaan secara Tepat waktu	78

20.	Pemberian penghargaan membuat saya termotivasi untuk Menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat	78
21.	Indikator Beban Kerja	79
22.	Suasana ruangan kerja saya kurang kondusif	81
23.	Temat kerja yang kurang rapih membuat saya kurang nyaman Untuk bekerja	81
24.	Saya sangat bertanggung jawab atas tugas yang di berikan...	82
25.	Kurangnya penghargaan atas hasil kerja membuat saya Kurang semangat dalam bekerja	83
26.	Perbedaan pendapat dalam bekerja sering terjadi di tempat Kerja	84
27.	Tugas yang saya terima harus segera di selesaikan secara Tepat waktu	84
28.	Hubungan antar karyawan di tempat kerja saya sangat baik..	85
29.	Alur perintah kerja pada struktur organisasi yang tumpang Tindih mebat saya menjadi bingung dalam bekerja	86
30.	Koordinasi kerja yang kurang baik antar karyawan membuat Target satuan kerja menjadi terhambat	86
31.	Indikator Stress Kerja	87
32.	Tugas yang saya terima dikerjakan sesuai dengan SOP	89
33.	Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis membuat hasil Pekerjaan saya menjadi jelas	89
34.	Banyaknya Pekerjaan membuat saya bekerja secata <i>Overtime</i>	90
35.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah di tetapkan	91
36.	Saya selalu melakukan koreksi ulang atas hasil pekerjaan Yang telah di selesaikan	91
37.	Tugas yang saya selesaikan sudah sesuai dengan SOP	92
38.	Saya merasa cemas jika tugas yang di berikan tidak segera Di selesaikan.....	93
39.	Kesalahan akibat pekerjaan yang saya kerjakan membuat	

	Fikiran tidak tenang.....	94
40.	Saya bertanggung jawab atas hasil laporan kinerja yang saya buat	94
41.	Indiator Kinerja Karyawan	95
42.	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	96
43.	Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja	97
44.	HAsil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	98
45.	Hasil Realibilitas Variabel X dan y	99
46.	Hasil Multikolinearitas Variabel X1 dan X2	100
47.	Hasil Autokorelasi	101
48.	Hasil Korelasi Pearson	104
49.	Hasil Regresi Linier Berganda	106
50.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda	107
51.	Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	108
52.	Hasil Uji F Hitung	111

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	43
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	68
3.	Grafik Uji Heteroskedastisitas	102
4.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	103

DAFTAR LAMPIRAN

Nomer	Judul	Halaman
1.	Kuisisioner Penelitian.....	1/26
2.	Data Validitas dan Reliabilitas.....	6/26
3.	Tabel r	9/26
4.	Tabel t	10/26
5.	Tabel F	11/26
6.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X ₁)	12/26
7.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stress Kerja (X ₂).....	13/26
8.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)	14/26
9.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	15/26
10.	Hasil Uji Autokorelasi	17/26
11.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	18/26
12.	Hasil Uji Normalitas	19/26
13.	Hasil Analisis Korelasi Pearson.....	20/26
14.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	21/26
15.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	23/26
16.	Hasil Analisis Uji t.....	24/26
17.	Hasil Analisis Uji f	25/26
18.	Daftar Riwayat Hidup	26/26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang unik dan kompleks, karena manusia merupakan makhluk yang sangat dinamis mempunyai pikiran, perasaan, sikap, harga diri serta membawa latar belakang, prilaku, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Setiap manusia berbeda satu dengan lainnya. Manusia memiliki harapan dan kebutuhan di dalam dirinya, yang kadang hal tersebut menjadi sebuah pendorong didalam dirinya untuk berusaha merealisasikan apa yang diinginkannya.

Pada dasarnya setiap manusia memiliki suatu keinginan untuk memperoleh segala hal yang lebih dari apa yang sudah di milikinya. Hal tersebut berlaku juga ketika manusia masuk ke dalam dunia pekerjaan yaitu selalu berkeinginan memperoleh penghasilan atau pun jabatan yang lebih tinggi dari apa yang telah diterimanya.

Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah aktivitas manajemen tidak akan bisa diabaikan dari pengelolaan sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Organisasi laba dan nirlaba membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Organisasi swasta dan pemerintahan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. (Dewi Hanggraeni, 2016:4).

Pada Pengadilan Agama Cibinong penilaian kinerja karyawan dinilai berdasarkan jumlah target yang di capai masing masing pegawai. Setiap 1 tahun

sekali karyawan Pengadilan Agama Cibinong mengisi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dimana SKP itu bertujuan untuk menilai kinerja Karyawan Pengadilan Agama Cibinong. Dari target yang ditentukan pada lembar Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) apabila dalam kurun waktu 1 tahun tidak terealisasi maka kinerja Karyawan tersebut kurang efektif.

Unsur-unsur yang termasuk dalam penilaian prestasi kinerja ialah; kegiatan tugas jabatan, angka kredit dan target (Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Biaya). Penilaian kinerja pegawai Pengadilan Agama Cibinong telah diatur dalam PERKA BKN No.1 tahun 2013 tentang Penilaian Prestasi Kinerja.

Target setiap pegawai ditentukan berdasarkan jumlah perkara diterima ditahun sebelumnya. Setiap pegawai membuat target sebanyak 650 berkas dan 650 kegiatan yang harus di realisasikan selama 12 bulan. Akan tetapi, pegawai hanya dapat merealisasikan target tersebut sebanyak 575 berkas dan 575 kegiatan. Hal itu menyebabkan penilaian kinerja karyawan tidak mencapai target.

Jumlah karyawan pada Pengadilan Agama Cibinong ada 58 orang karyawan, diantaranya; 15 orang hakim, 12 orang Panitera, 5 orang jurusita, 2 orang staff, dan 20 orang tenaga kontrak. sedangkan, jumlah perkara yang masuk dalam satu bulan bisa mencapai 500 perkara, dan dari perkara masuk tersebut di bagi ke 7 majelis hakim. beban pekerjaan yang diterima hakim dalam satu bulan bisa mencapai 70 perkara. perkara tersebut harus diselesaikan selama 5 bulan. Beberapa diantara karyawan Pengadilan Agama Cibinong memiliki jabatan rangkap, hal tersebut yang membuat karyawan Pengadilan Agama Cibinong merasa terbebani oleh pekerjaan yang melebihi kapasitas.

Dibawan ini ialah jumlah perkara yang harus diselesaikan oleh panitera dalam waktu 7 hari.

Tabel 1
Lembar Kendali Minutasi

No	Nama Panitera Pengganti	Jumlah Perkara Putus	Rata-rata waktu minutasi
1.	Pupu Saripudi.S.Ag	56	7 hari
2.	Defrialdi.SH	40	7 hari
3.	Maksum.S.Ag	56	7 hari
4.	Dra.Hj.Tati Sunengsih.SH.MH	57	7 hari
5.	Hj.Hidayah.S.Ag	46	7 hari
6.	Dra.Siti Maryam.SH.MH	46	7 hari
7.	Helda Fitriati.SH	41	7 hari
8.	Retno Sulis Septiani.S.HI	54	6 hari
9.	Bahrn Kustiawan.SH	49	6 hari
10.	Abdullah As'ad.SH	41	7 hari
11.	Chairul Cholid.S.Ag	34	14 hari

Sumber data : Lembar Kendali Minutasi Pengadilan Agama Cibinong, 2017

Stress dapat menimbulkan dampak *negative* terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempatnya bekerja. Stress dapat sangat membantu dan dapat juga berperan salah (*disfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Hal ini berarti stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksana kerja. Tergantung seberapa besar tingkat stress.

Faktor penghambat terhadap kinerja karyawan adalah adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan yang ditimbulkan oleh faktor organisasi. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor organisasi yang secara positif mampu menimbulkan stres ditingkat kerja. Diantaranya konflik, keterasingan, situasi kerja, gaya kepemimpinan dan stuktur organisasi. Stres sebagai suatu tanggapan adiktif, ditengahi pedebatan individual dan/atau proses psikologi, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian ekstenal yang

membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.
(Gibson Ivancevich,2015:17)

Berdasarkan, uraian-uraian, dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan terkait beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, "**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengadilan Agama Cibinong Kelas 1.A**"

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut beban kerja yang di terima pegawai jika terlalu banyak atau melebihi kapasitas karyawan akan menimbulkan peningkatan stress kerja yang akan berdampak pada kinerja seorang karyawan, untuk mengetahui apakah beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan beban kerja pada Pengadilan Agama Cibinong?
2. Bagaimanakah terjadinya stress kerja karyawan di Pengadilan Agama Cibinong?
3. Bagaimanakah kinerja Karyawan Pengadilan Agama Cibinong?
4. Bagaimanakah penilaian kinerja Karyawan pada Pengadilan Agama Cibinong?
5. Bagaimanakah cara mengukur tingkat stress kerja karyawan Pengadilan Agama Cibinong?

6. Bagaimanakah solusi yang efektif dalam menangani tingkat stress karyawan yang meningkat?
7. Bagaimanakah manajemen Pengadilan Agama Cibinong dalam menangani tingkat beban kerja yang tidak stabil?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam menguraikan permasalahan dan teori yang muncul dalam penelitian biasanya akan sangat meluas dikarenakan mencakup keilmuan yang sangat meluas dan saling terkait karena dikhawatirkan hal tersebut dapat menimbulkan esensi penulisan dan titik teliti pada sistematika penulisan ini tak sesuai dan sulit menemukan titik temu permasalahan, maka pada penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh beban kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Cibinong Kelas.1.A”

1.2.3 Perumusan Masalah

Agar pada penulisan penelitian dapat diuraikan secara jelas maka perumusan masalah adalah “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Cibinong Kelas.1.A”

1. Apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Karyawan Pengadilan Agama Cibinong
2. Apakah ada pengaruh peningkatan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan Pengadilan Agama Cibinong
3. Apakah ada Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Pengadilan Agama Cibinong

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yang berjudul “Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja Karyawan Pengadilan Agama Cibinong.”

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Cibinong
2. Untuk mengetahui pengaruh peningkatan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pengadilan Agama Cibinong.
3. Untuk mengetahui beban kerja dan peningkatan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Agama Cibinong.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis tentu mengharapkan apa yang telah di tulis ini dapat memberikan manfaat, antara lain;

1. Bagi penulis

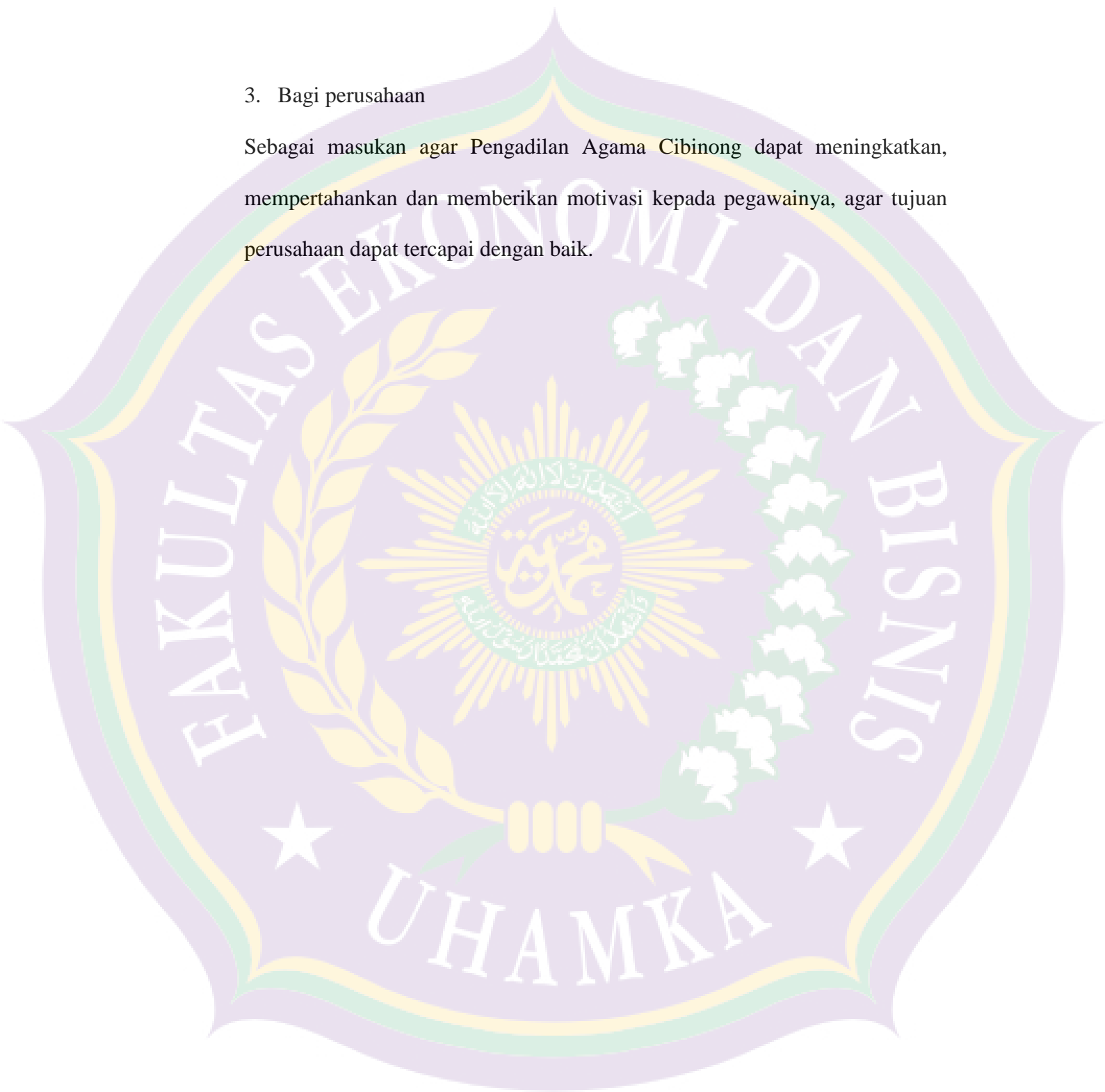
Dari penelitian ini, penulis dapat meningkatkan kemampuan dalam menerapkan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yaitu dunia kerja. Dan berusaha menjadi SDM yang berkualitas.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat di gunakan mahasiswa Fakultas Ekonomi khususnya jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia agar dapat mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi perusahaan

Sebagai masukan agar Pengadilan Agama Cibinong dapat meningkatkan, mempertahankan dan memberikan motivasi kepada pegawainya, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

Dewi, Hanggraeni (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penebit Fakultas Ekonomi Univesitas Indonesia.

Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Edisi I). Yogyakarta : Andi.

Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : KMA/080/SK/VIII/2006 tanggal 24 Agustus 2006 Tentang *Pedoman Pelaksanaan Pengawasan di Lingkungan Lembaga Peradilan*.

Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : KMA/145/KM/SK/VIII/2007 Tentang *Pemberlakuan Buku IV Pedoman Pelaksanaan Pengawasan di Lingkungan Badan-Badan Peradilan*.

Astianto, Anggit (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol.3 No.7

Monika, Sinta (2014) *Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Galamedia Bandung Perkasa*.

Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan 2 (Edisi I). Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Edisi I). Yogyakarta : Andi.

- Rivai, Veithzal. dan Ella Jauvani Sagala, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Edisi Kedua). Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yani, Muhammad, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Asli). Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2009). *Manajemen sumber daya manusia ,Cetakan 13* (Edisi revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Tim Penyusun Buku Pedoman Penyusunan Skripsi, (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta : Uhamka
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasad*. Jakarta.
- Robbins Stephen dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen (Edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Wilson ,Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Yusuf Burhanuddin.(2015). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lemabaga Keuangan Syariah*. Cetakan ke-1. PT Raja Grafindo Persada.p