



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.BIMATAMA TEKNIK DI JAKARTA**

SKRIPSI

Muhammad Shidro

1302015124

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.BIMATAMA TEKNIK DI JAKARTA**

SKRIPSI

Muhammad Shidro

1302015124

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BIMATAMA TEKNIK.”** 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 mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Agustus 2019
Yang Menyatakan,

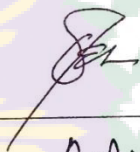
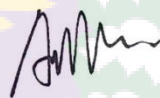

(Muhammad Shidro)
NIM 1302015124

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

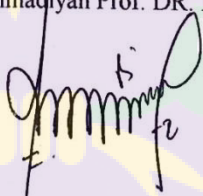
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.BIMATAMA TEKNIK.

NAMA : Muhammad Shidro
NIM : 1302015124
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2019

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

Pembimbing I	Dr. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Adityo Ariwibowo, SE, MM	

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 STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BIMATAMA TEKNIK

yang disusun oleh :

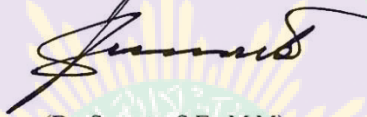
Muhammad Shidro

1302015124

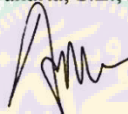
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal: 09 Desember 2019

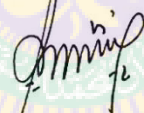
Tiga penguji:



(Dr. Sunarta, S.E., M.M)



(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)



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

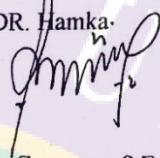
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. Hamka

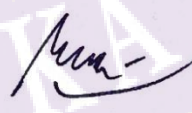


(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. Hamka



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

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Shidro
Nim : 1302015124
Program Studi : 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 : **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BIMATAMA TEKNIK"** 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 Agustus 2019

Yang Menyatakan


(Muhammad Shidro)

ABSTRAK

Muhammad Shidro (1302015124)

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BIMATAMA TEKNIK

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 PT.Bimatama Teknik, yang berjumlah 52 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 52 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 37,37 dengan standar deviasi sebesar 3,09. Variabel Beban Kerja (X_1) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 28,73 dengan standar deviasi sebesar 4,49. Variabel Stress Kerja (X_2) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 34,44 dengan standar deviasi sebesar 4,87. Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = -34,480 - 0,189X_1 + 0,242X_2$. 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 0,079 artinya variabel independen Beban Kerja dan Stress Kerja mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 7,9% sedangkan sisanya sebesar 92,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $3,191 > F_{0.05}(2;50) = 3,18$, 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 $-1,766 < 2,009$, maka Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel yaitu Stress Kerja (X_2) menunjukkan t_{hitung} sebesar $8,449 > 2,009$, maka Stress Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Muhammad Shidro (1302015124)

INFLUENCE OF WORK LOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BIMATAMA TEKNIK

Thesis. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Keywords: Workload, Job Stress, Employee Performance

This study aims to determine the effect of workload and work stress on employee performance. In this study the survey method was used. The variables used are Workload and Work Stress as an independent variable and Employee Performance variable as the dependent variable. The population in this study were all employees of PT. Bimatama Teknik, totaling 52 people. The sample selection technique is done with saturated samples, so that a sample of 52 people is obtained as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, hypothesis testing partial test (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients. Descriptive Statistical Analysis Results namely the Employee Performance variable (Y) found an average result (mean) of 35.21 with a standard deviation of 4.655. Workload Variable (X1) found an average (mean) of 38.85 with a standard deviation of 5.436. Work Stress Variable (X2) found an average (mean) of 35.32 with a standard deviation of 4.424. The results of multiple linear regression models obtained are $\hat{Y} = -34,480 - 0,189X_1 + 0,242X_2$. The classical assumption test results show that the residuals are distributed normal, multicollinearity does not occur, heteroscedasticity does not occur, autocorrelation does not occur so that the regression model can be interpreted to have the nature of BLUE (Best Linear Unlimited Estimator). Adjusted R² value of 0.079 means that the independent variable Workload and Work Stress can influence the dependent variable of employee performance by 7.9% while the remaining 92.1% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the F test show the F count of $3.191 > F_{0.05}(2; 50) = 3.18$, it can be interpreted that Workload and Work Stress simultaneously or together have a significant effect on employee performance. The results of the statistical test of t variables namely Workload (X1) showed tcount of $-1.766 < 2.009$, then Workload partially had a negative and significant effect on employee performance. Furthermore, the tcountvariable value namely Work Stress (X2) shows tcount as big as $8.449 > 2.009$, so Work Stress partially has a significant positive effect on employee performance.

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 tercurahkan 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.Zakaria Sarjianto dan Ibu Hj.Yulfrini 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 PT.Bimatama Teknik”. 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. Gunawan Suryoputro, M.Hum. 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 Dr. Andi Sessu, M.Si selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Adityo Ariwibowo, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Orang tua tercinta yang sudah sangat membantu memberikan doa serta dukungan kepada penyusun baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini bisa diselesaikan penyusun.

10. Kepada saudara kandung Abdurrahman Fauzi, Zakiah Nur Afifah, dan Quratul Aini yang telah memberikan dukungan baik secara materil maupun secara moril.
11. Kepada Qowi Hafij, Nanda Tri Pamungkas, Anggita dan Kurnia Huda selaku sahabat pada prodi manajemen sumberdaya manusia angkatan 2013 yang telah sama-sama berjuang dalam menyelesaikan perkuliahan.
12. Kepada Lulu Luthfiah 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 semester 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,

2019

Penulis,

(Muhammad Shidro)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK/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	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori	20
2.2.1 Definisi manajemen	20
2.2.2 Pengertian Kinerja	21
2.2.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja	23
2.2.2.3 Jenis Penilaian Kinerja	24

2.2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.2.2.5 Faktor yang dipengaruhi	25
2.2.2.6 Indikator Kinerja	26
2.2.3 Pengertian Beban Kerja	28
2.2.3.1 Dimensi Beban Kerja	29
2.2.3.2 Faktor yang Menyebabkan Beban Kerja	29
2.2.3.3 Indikator Beban Kerja	31
2.2.3.4 Pengukuran Beban Kerja	32
2.2.3.5 Manfaat Pengukuran Beban Kerja	33
2.2.4 Pengertian Stress Kerja	34
2.2.4.1 Dimensi Stress Kerja	35
2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress	36
2.2.4.3 Indikator Stres Kerja	36
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	37
2.4 Rumusan Hipotesis	40
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	41
3.2 Operasionalisasi Variabel	41
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Teknik Pengolahan Data	48
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	48
3.5.2 Uji Validitas dan Reabilitas Kuisisioner	49
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	51
3.5.3.1 Uji Normalitas Residual	51
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	52
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	52
3.5.3.4 Uji Autokolerasi	53
3.6 Analisis Data	54
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Pearson	55
3.6.2 Analisis Koefisien Determinasi	56

3.7 Pengujian Hipotesis	57
3.7.1 Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)	57
3.7.2 Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)	57

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum objek penelitian.....	61
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	61
4.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan.....	61
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	62
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	63
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	63
4.2.1.1 Analisis Variabel.....	63
4.2.1.1.1 Beban Kerja.....	63
4.2.1.1.2 Stress Kerja.....	71
4.2.1.1.3 Kinerja Karyawan.....	78
4.3 Analisis Validitas dan Reabilitas Kuisioner	86
4.3.1 Uji Validitas.....	86
4.3.1.1 Uji Validitas Variabel Beban Kerja	86
4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Stress Kerja.....	87
4.3.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja	88
4.3.2 Uji Reabilitas	88
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	90
4.4.1. Uji Multi Kolinearitas	90
4.4.2. Uji Auto Korelasi	91
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	92
4.4.4. Uji Normalitas	93
4.5 Analisis Data.....	94
4.5.1. Analisis Korelasi Pearson	94
4.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda	96
4.5.3. Analisis Koefisien Korelasi Berganda	98
4.5.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	99
4.6. Pengujian Hipotesis	100
4.6.1 Uji t (Uji Koefisien regresi secara parsial)	100
4.6.2. Uji F (Uji Koefisien regresi secara simultan)	102

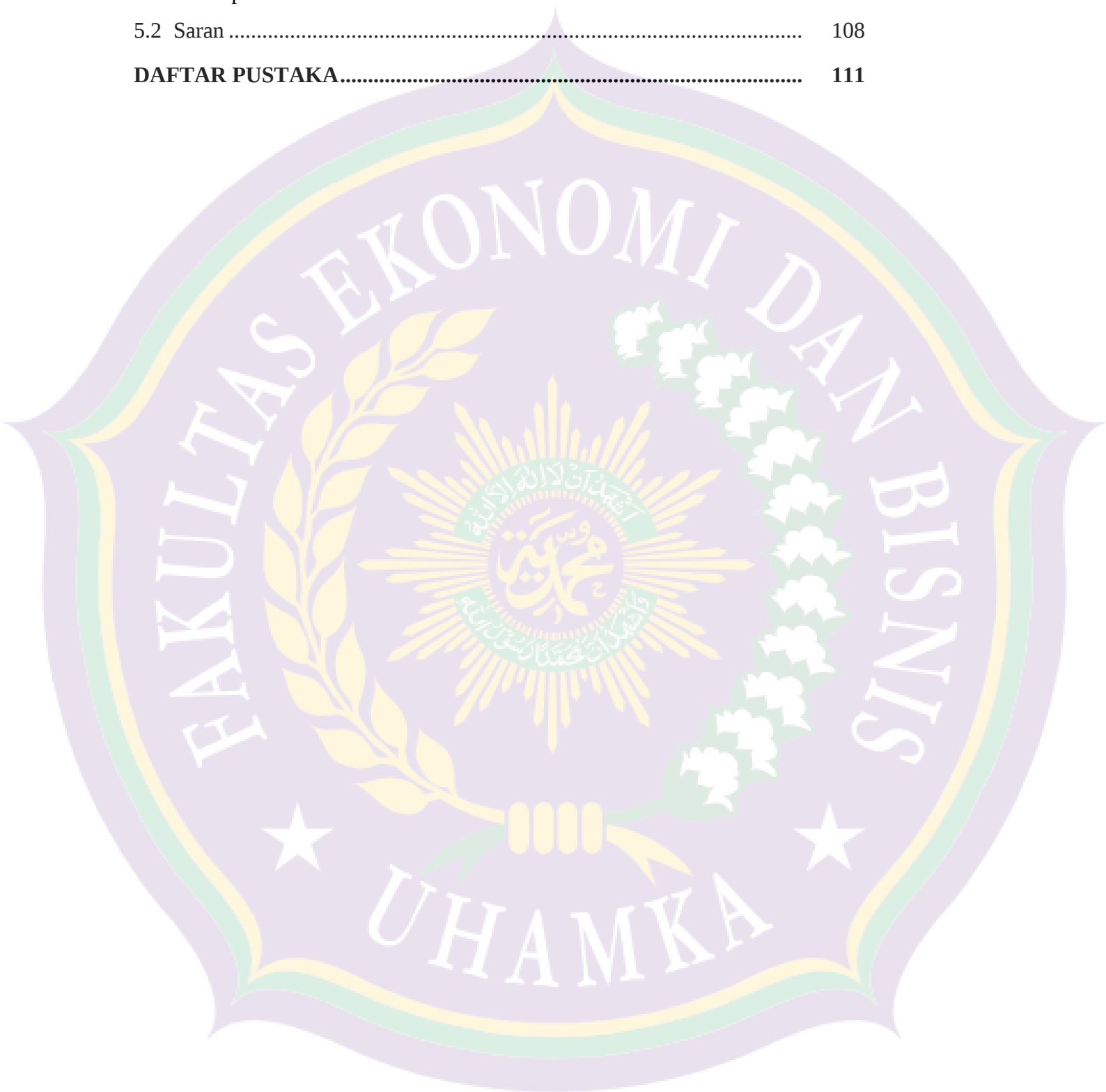
4.7. Pembahasan Penelitian.....	103
---------------------------------	-----

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	105
---------------------	-----

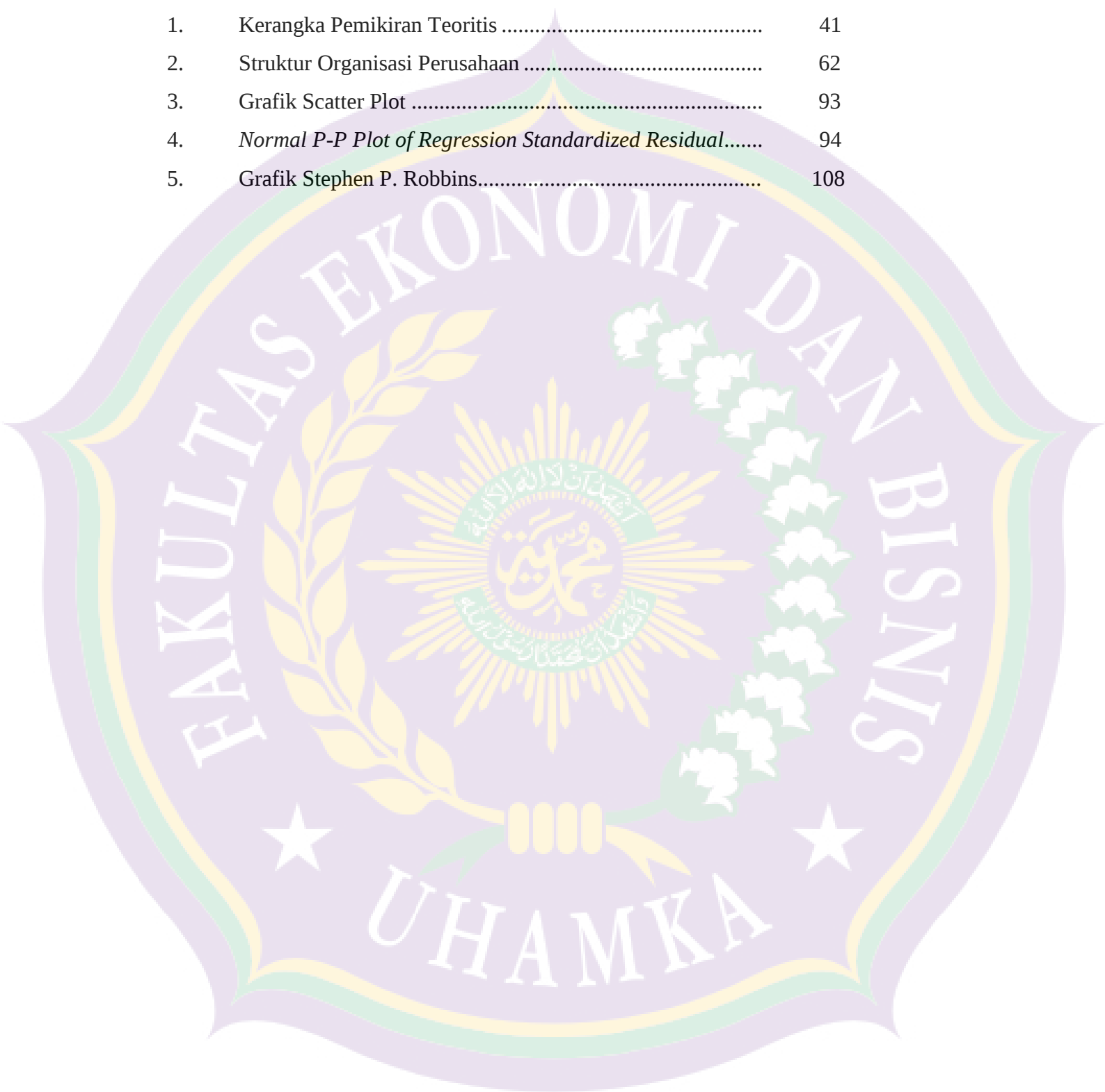
5.2 Saran	108
-----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA.....	111
----------------------------	------------



DAFTAR GAMBAR

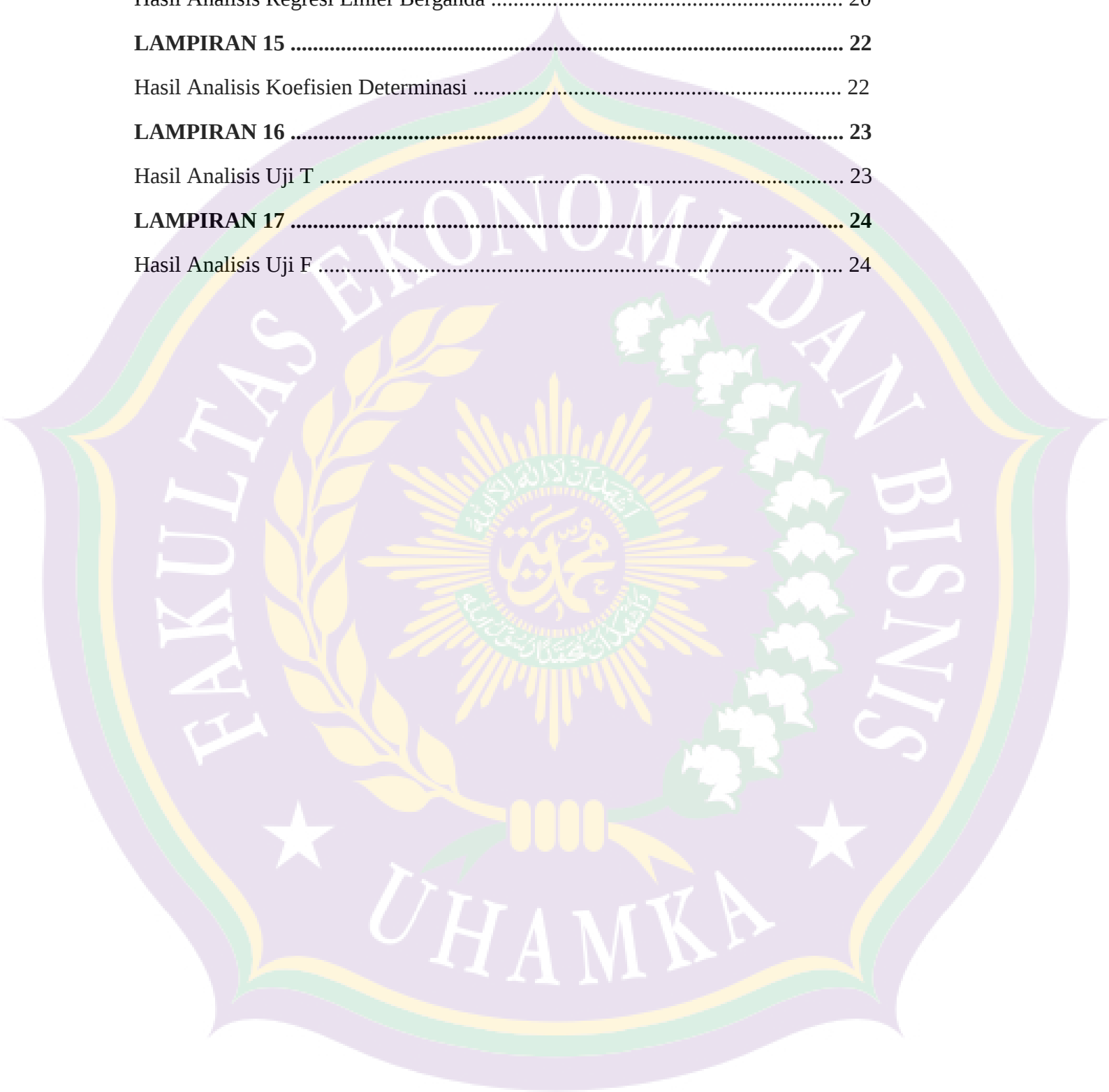
Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	62
3.	Grafik Scatter Plot	93
4.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....</i>	94
5.	Grafik Stephen P. Robbins.....	108



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	1
Kuesioner Penelitian	1
LAMPIRAN 2	5
Data Hasil Kuesioner Variabel X1	5
Data Hasil Kuesioner Variabel X2	6
Data Hasil Kuesioner Variabel Y	7
LAMPIRAN 3	8
Tabel r	8
LAMPIRAN 4	9
Tabel f	9
LAMPIRAN 5	10
Tabel t	10
LAMPIRAN 6	11
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1	11
LAMPIRAN 7	12
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2	12
LAMPIRAN 8	13
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y	13
LAMPIRAN 9	14
Hasil Mutikolinieritas	14
LAMPIRAN 10	16
Hasil Uji Autokorelasi	16
LAMPIRAN 11	17
Hasil Uji Heteroskedastisitas	17
LAMPIRAN 12	18
Hasil Uji Normalitas	18
LAMPIRAN 13	19

Hasil Analisis Korelasi Pearson	19
LAMPIRAN 14	20
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	20
LAMPIRAN 15	22
Hasil Analisis Koefisien Determinasi	22
LAMPIRAN 16	23
Hasil Analisis Uji T	23
LAMPIRAN 17	24
Hasil Analisis Uji F	24



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Manajemen SDM menurut Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, Khususnya dibidang bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia. Aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan. Sumber daya

manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Setiap individu pada sebuah perusahaan memiliki status sosial yang berbeda-beda, baik itu keyakinan maupun sikap dari karyawan. Perbedaan tersebut yang menjadi suatu tantangan bagi perusahaan dalam menghadapi status sosial yang dimiliki karyawannya. Selain itu, pada kenyataannya banyak karyawan yang sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Apabila sarana dan tuntunan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan, karyawan akan mengalami penurunan produktivitas kerja mereka.

Suatu perusahaan yang sukses senantiasa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi pada dasarnya semua tergantung pada kualitas sumber daya manusianya yaitu sebagai karyawan apakah para karyawan sudah dapat bekerja secara lebih efektif atau belum. Begitu pula pada PT.Bimatama Teknik, dimana perusahaan ini ingin lebih dalam mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, dengan tujuan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena dapat menjadi suatu indikator dari kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan (Mathis & Jackson, 2002). Karyawan yang memiliki kontribusi positif dalam perusahaan akan membawa dampak pada keberhasilan perusahaan yang bersangkutan (Collins, 2004). Apakah seorang karyawan berkontribusi positif atau tidak, dapat tercermin dari kinerja yang dihasilkan (Mathis & Jackson, 2002). Kemampuan seseorang dapat menjadi salah satu indikator dari kinerja (Winardi dalam Trihandini, 2005). Bagaimanakah mengetahui baik buruknya kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dapat tercermin dari kecerdasan individual yang bersangkutan (Molina, 2002). Dewasa ini telah berkembang berbagai jenis kecerdasan.

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Salah satunya diperlukan Sumber Daya Manusia yang profesional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan karir yang dititik beratkan pada kinerja pegawai serta mengarah terhadap pengembangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dan produktivitas. Peningkatan kinerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Karena dengan adanya kinerja yang baik dari para karyawan akan memudahkan perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

Oleh karena itu dibutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1
Kinerja Pegawai (2017-2019)
Di PT.Bimatama Teknik

A.Perilaku Kerja	2017	2018	2019	<i>Sumber : PT.Bimatama Teknik</i>
1. Disiplin	85%	90%	85%	
2. Tanggung Jawab	90%	90%	85%	
3. Kerjasama	95%	90%	90%	
4. Kepemimpinan	95%	95%	90%	
B. Hasil Kerja	2017	2018	2019	<i>Beban kerja mental merupa</i>
1. Kualitas kerja	90%	95%	90%	
2. Kuantitas kerja	90%	95%	95%	
3. keterampilan kerja	95%	95%	90%	
4. semangat kerja	95%	90%	90%	

kan jumlah usaha yang dilakukan oleh pikiran dalam menjalankan suatu tugas yang memerlukan input-input secara kognitif termasuk konsentrasi, ingatan, pengambilan keputusan, ataupun perhatian (Sluiter, 2006). Beban kerja merupakan mental strain yang merupakan hasil dari menjalankan suatu tugas pada lingkungan dan kondisi operasional

tertentu. Singkatnya beban kerja mental menunjukkan kemampuan seseorang untuk merespon suatu tuntutan tugas (Omolayo, 2013). Sebagai suatu hasil atau respon dari melakukan suatu pekerjaan, beban kerja setiap individu dapat berbeda-beda. Beban kerja mental lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi kerja dibandingkan dengan faktor individu (Akbari, 2013).

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti berminat mengkaji tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bimatama Teknik.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan beban kerja pada PT.Bimatama Teknik?
2. Bagaimakah terjadinya stres kerja karyawan di PT.Bimatama Teknik?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan di PT.Bimatama Teknik?
4. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor PT.Bimatama Teknik?
5. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap karyawan kantor PT.Bimatama Teknik?
6. Apakah beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor PT.Bimatama Teknik?

1.2.1 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 PT.Bimatama Teknik”

1.2.2 Perumusan Masalah

Agar pada penulisan penelitian dapat diuraikan secara jelas maka perumusan masalah adalah “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja, Karyawan Pada PT.Bimatama Teknik”

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bimatama Teknik
2. Apakah ada pengaruh peningkatan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bimatama Teknik
3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bimatama Teknik

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT.Bimatama Teknik.
2. Untuk mengetahui pengaruh peningkatan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bimatama Teknik.
3. Untuk mengetahui beban kerja dan peningkatan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bimatama Teknik.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Bimatama Teknik.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial stress kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Bimatama Teknik.

6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Bimatama Teknik.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik.

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan dan pengetahuan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa.

Untuk menambah ilmu dan wawasan berfikir dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan.

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

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 Ke-unggulan 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 Lembaga Keuangan Syariah. Cetakan ke-1. PT Raja Grafindo Persada*.p