



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SWADHARMA
SARANA INFORMATIKA BEKASI**

SKRIPSI

Endri Triatmoko

1502025088

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SWADHARMA
SARANA INFORMATIKA BEKASI**

SKRIPSI

Endri Triatmoko

1502025088

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

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 DI PT SWADHARMA SARANA INFORMATIKA"** 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 mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 28 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Endri Triatmoko)
NIM 1502025088

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT SWADHARMA SARANA
INFORMATIKA BEKASI**

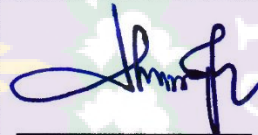
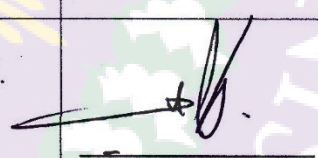
NAMA : **ENDRI TRIATMOKO**

NIM : **1502025088**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

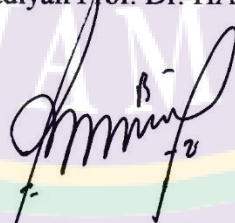
TAHUN AKADEMIK : **2019**

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

Pembimbing I	Dr. Hj. Connie Chairunnisa, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Drs. Bambang Sumaryanto, M.M.	

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 DI PT SWADHARMA SARANA INFORMATIKA
BEKASI**

yang disusun oleh:

Endri Triatmoko

1502025088

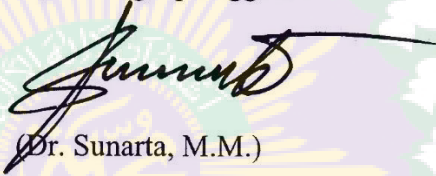
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal: 28 Agustus 2019

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Sunarta, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Bambang Dwi Hartono, M.Si.)

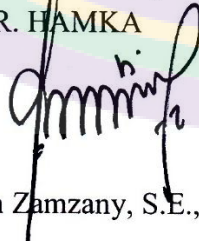
Anggota :



(Ummu Salma Al-Azizah, S.E.I., M.Sc.)

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

Nama : Endri Triatmoko
NIM : 1502025088
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 DI PT SWADHARMA SARANA INFORMATIKA BEKASI”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, 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 : 28 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Endri Triatmoko)
1502025088

ABSTRAKSI

Endri Triatmoko (1502025088)

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SWADHARMA SARANA INFORMATIKA BEKASI

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi sebanyak 134. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dalam uji parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi beban kerja $0,008 < 0,05$ dan stres kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan, secara simultan dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja maupun variabel stres kerja berpengaruh positif selalu terjaga dengan baik. dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 332,846$ dan $F_{tabel} = 3,09$. Angka 3,09 diperoleh dari F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 97$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $332,846 > 3,09$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja maupun variabel stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dan analisis model regresi linier berganda di persamaan : $Y = -0,603 + 0,242x_1 + 0,896x_2 + e$. Hasil persamaan ini dapat diperoleh diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -0,603 artinya jika variabel beban kerja dan variabel stres kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar -0,603. Jika variabel X_1 (beban kerja) dinaikan 1 score dan variabel X_2 (stres kerja) tetap atau variabel X_2 (stres kerja) dinaikan 1 score dan variabel X_1 (beban kerja) tetap atau tidak berubah maka kinerja akan naik 0,896 pada konstanta -0,603. Oleh sebab itu, peneliti tidak berubah maka kinerja akan naik 0,242 pada konstanta -0,603. Jika memberikan saran kepada PT Swadharma Sarana Informatika agar selalu memperhatikan tugas yang diberikan kepada karyawan serta kondisi karyawan agar kinerja karyawan

ABSTRACT

Endri Triatmoko (1502025088)

THE EFFECT OF WORK LOADS AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT SWADHARMA SARANA INFORMATIKA BEKASI

Essay. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA. 2019 Jakarta.

Keywords: Work Loads, Work Stress, Employee Performance.

This study aims to determine the effect of workload and work stress on employee performance. In this study using quantitative survey method. The population in this study were 134 employees of PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi. The sampling technique used in this study used the Slovin technique, so that a sample of 100 respondents was obtained. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Based on the results of the hypothesis test, in the partial test (t test) it can be stated that partially the workload and work stress variables affect the performance of the employees of PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi. This can be proven by the significance level of workload $0.008 < 0.05$ and work stress of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, it can be stated simultaneously that the work load variable and work stress variable have a positive and significant effect on the performance of employees at PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi. This can be proven with a significance level of $0,000 < 0.05$ with $F_{count} = 332.846$ and $F_{table} = 3.09$. Figures 3.09 were obtained from F_{table} with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) $nk-1 = 97$. If $F_{count} > F_{table}$ is $332,846 > 3.09$ so it can be concluded that both workload and work stress variables simultaneously have a positive effect and significant to employee performance. The results of data processing and analysis of multiple linear regression models in the equation: $Y = -0.603 + 0.242x_1 + 0.896x_2 + e$. The results of this equation can be found that the constant value of -0.603 means that if the workload and work stress variables are 0, the employee's performance is -0.603. If variable X_1 (workload) is increased by 1 score and variable X_2 (work stress) is fixed or unchanged, performance will rise 0.242 at the constant -0.603. If variable X_2 (work stress) is increased by 1 score and variable X_1 (workload) is fixed or unchanged, performance will rise by 0.896 at the constant -0.603. Therefore, researchers provide advice to PT Swadharma Sarana Informatika to always pay attention to the tasks given to employees and employee conditions so that employee performance is always well maintained.

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

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:

1. Bapak Prof. Dr. H. 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.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Ibu Dr. Hj. Connie Chairunnisa, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I. Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Bambang Sumaryanto, M.M. selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu, Ayah, Kakak yang selalu memberikan doa dan semangat.
7. Keluarga besar PT Swadharma Sarana Informatika, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.

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.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Jakarta, Agustus 2019



Endri Triatmoko

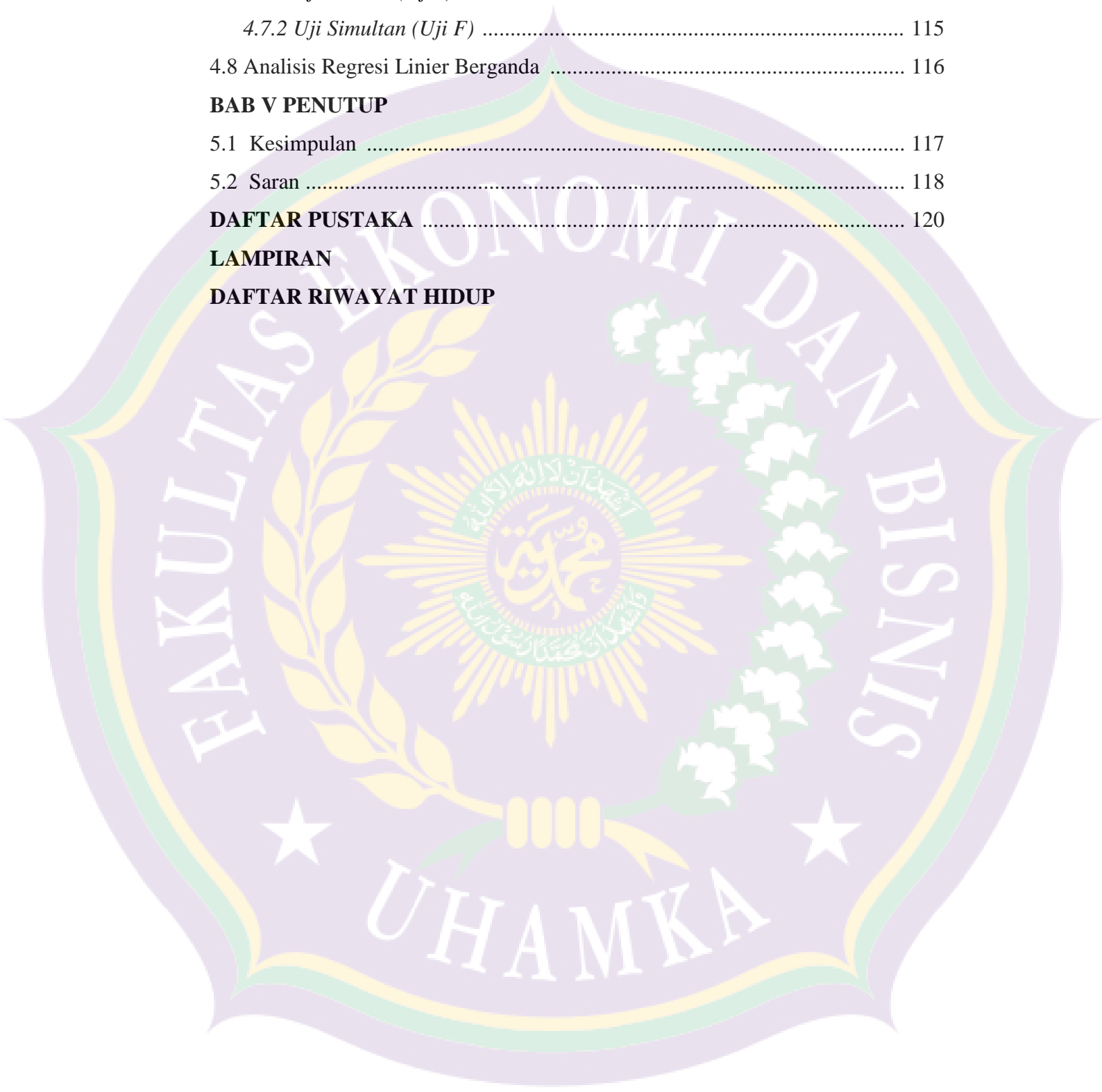
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
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 Telaah Pustaka	24
2.2.1 Pengertian Beban Kerja	24
2.2.2 Pengukuran Beban Kerja	25
2.2.3 Manfaat Pengukuran Beban Kerja	25
2.2.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja	26

2.2.5 Pengertian Stres Kerja	27
2.2.6 Sumber-Sumber Stres Kerja	28
2.2.7 Gejala Stres Kerja	29
2.2.8 Dimensi dan Indikator Stres Kerja	30
2.2.9 Pengertian Kinerja	31
2.2.10 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja	32
2.2.11 Standar Kinerja	32
2.2.12 Fungsi Standar Kinerja	33
2.2.13 Persyaratan Standar Kinerja	33
2.2.14 Penilaian Kinerja	34
2.2.15 Manfaat Penilaian Kinerja	37
2.2.16 Tujuan Penilaian Kinerja	38
2.2.17 Dimensi dan Indikator Kinerja	39
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	39
2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	41
2.4 Rumusan Hipotesis	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	43
3.2 Operasionalisasi Variabel	43
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.3.1 Populasi	47
3.3.2 Sampel	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data	49
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	49
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	50
3.5.1 Uji Kualitas Data	50
3.5.1.1 Uji Validitas	50
3.5.1.2 Uji Reabilitas	51

3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	52
3.5.3 Regresi Linier Berganda dan Analisis Korelasi	53
3.5.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.5.3.2 Analisis Korelasi	54
3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi	55
3.5.5 Uji Asumsi Klasik	57
3.5.6 Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	62
4.1.1 Sejarah PT Swadharma Sarana Informatika	62
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	63
4.1.3 Struktur Organisasi	63
4.1.4 Produk Perusahaan	64
4.2 Karakteristik Responden	64
4.3 Analisis Deskripsi Responden	68
4.3.1 Beban Kerja (X_1)	68
4.3.2 Stres Kerja (X_2)	82
4.3.3 Kinerja Karyawan (Y)	91
4.4 Uji Kualitas Data	102
4.4.1 Uji Validitas	102
4.4.2 Uji Reliabilitas	104
4.5 Uji Asumsi Klasik	105
4.5.1 Uji Normalitas	105
4.5.2 Uji Multikolinieritas	107
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	108
4.5.4 Uji Autokorelasi	110
4.6 Uji Korelasi	110
4.6.1 Analisis Korelasi Pearson	110
4.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	112
4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)	112
4.7 Uji Hipotesis	114

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)	114
4.7.2 Uji Simultan (Uji F)	115
4.8 Analisis Regresi Linier Berganda	116
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	117
5.2 Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
2.	Operasional Variabel	45
3.	Skor Nilai Skala Likert	50
4.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	53
5.	Interprestasi Koefisien Korelasi	55
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	60
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
11.	Seyogianya tugas yang diberikan tidak mendadak dan dengan jangka waktu yang singkat	69
12.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.....	69
13.	Waktu kerja yang terlalu lama membuat saya merasa tidak memiliki kebebasan	70
14.	Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan	71
15.	Lingkungan kerja menentukan beban pekerjaan saya	72
16.	Pekerjaan yang kompleks membuat saya sulit membagi waktu	73
17.	Saya merasa terbebani dengan waktu luang yang sedikit	73
18.	Perusahaan tidak memandang jenis kelamin dalam memberikan beban pekerjaan	74
19.	Pekerja berusia muda lebih mendominasi di dalam perusahaan	75
20.	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir tanpa batasan usia	76
21.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari	76
22.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya	77

23.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	78
24.	Lingkungan kerja menyenangkan membuat saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	79
25.	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup	79
26.	Indikator Beban Kerja (X_1)	80
27.	Saya merasa apatis dengan situasi pekerjaan saat ini	82
28.	Saya dapat menahan luapan emosional demi kebaikan bersama	83
29.	Penyampaian informasi dari pihak ketiga terkadang tidak sesuai dengan kenyataan yang ada	83
30.	Rutinitas pekerjaan yang padat sering menyebabkan miskomunikasi antar sesama rekan kerja	84
31.	Pekerjaan yang melelahkan mampu meningkatkan emosi saya	85
32.	Saya merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang monoton .	86
33.	Tambahan pekerjaan membuat semangat kerja saya semakin menurun	86
34.	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak sesuai dengan keahlian ...	87
35.	Harapan saya perusahaan memberikan tunjangan bagi karyawan lama	88
36.	Pekerjaan yang sangat padat dapat membuat karyawan mudah lelah	88
37.	Karyawan yang berperilaku malas dapat meningkatkan perilaku absensi	89
38.	Indikator Stres Kerja (X_2)	90
39.	Hasil kerja saya tidak pernah ditolak oleh atasan saya	91
40.	Standar perusahaan yang dijalankan membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif	92
41.	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan kemampuan saya	93
42.	Saya mengutamakan ketelitian dalam bekerja	94
43.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik	94

44.	Saya mampu mencari jalan keluar dari masalah pekerjaan yang saya hadapi	95
45.	Saya dapat mempertanggungjawabkan seluruh pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	96
46.	Hasil kerja saya dapat memenuhi kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	97
47.	Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan kepada saya	98
48.	Saya membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan pekerjaan saya	98
49.	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan ...	99
50.	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	100
51.	Uji Validitas Beban Kerja	102
52.	Uji Validitas Stres Kerja	103
53.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	104
54.	Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja	105
55.	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	106
56.	Uji Multikolinieritas	108
57.	Hasil Multikolinieritas Variabel X_1 dan X_2	108
58.	Hasil Uji Autokorelasi	110
59.	Hasil Uji Korelasi Pearson	111
60.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	112
61.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)	113
62.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	114
63.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	115
64.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	116

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	63
3.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	107
4.	Grafik Uji Heteroskedastisitas	109

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/23
2.	Data Kuesioner	7/23
3.	Tabel r (df = 90-120)	13/23
4.	Tabel t (df =81-120)	14/23
5.	Tabel f (91-115)	15/23
6.	Tabel Durbin Watson (90-120)	16/23
7.	<i>Output</i> Data SPSS	17/23
8.	Surat Tugas	21/23
9.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I	22/23
10.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II	23/23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, dibutuhkan kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat mewujudkan sasaran, tujuan dan perencanaan strategis yang dibuat oleh perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam perencanaan perusahaan, maka kinerja pada seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Hal tersebut sama dengan Mangkunegara (2013:67) yang berpendapat bahwa kinerja dapat dijadikan tolak ukur untuk mengetahui hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya, peningkatan kinerja menunjukkan adanya dinamika yang disebabkan oleh keinginan tercapainya sasaran atau target dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, proses peningkatan kinerja karyawan akan terus berjalan selama perusahaan mempunyai tujuan atau target yang harus dipenuhi.

Dalam sebuah perusahaan memiliki beragam masalah, jika permasalahan tersebut tidak diselesaikan secara cepat bahkan dibiarkan berlarut-larut akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Simanjuntak (2015) menerangkan beberapa masalah umum yang kerap terjadi dalam sebuah perusahaan: (1) Keterbatasan dana. (2) Peralatan dan teknologi yang tidak memadai. (3) Manajemen kurang efektif. (4) Kebijakan pemegang saham yang tidak memihak terhadap karyawan. (5) Serta, lingkungan kerja yang tidak harmonis.

Fenomena di atas menjadi beberapa permasalahan umum yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Adapun permasalahan lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban dalam menjalani tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan stres dalam menghadapi pekerjaan tersebut. Hal tersebut diperkuat oleh Sunyoto (2013:64) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja yang mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Begitu juga dengan stres kerja yang dihadapi akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut serupa dengan pendapat Mangkunegara (2013:92) yang menyatakan bahwa perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang disebut dengan stres, Sondang P. Siagian (2014:300).

Penelitian ini dilaksanakan di PT Swadharma Sarana Informatika (SSI) dimana PT Swadharma Sarana Informatika (SSI) merupakan perusahaan jasa

dibidang perbankan yang menangani pemasangan dan perawatan *Automated Teller Machine* (ATM). Seiring dengan perkembangan teknologi, perusahaan tersebut tidak hanya menangani pemasangan ATM dan perawatan ATM tetapi melakukan ekspansi bisnis dengan melakukan jasa pengisian kas ATM, menangani jasa pengiriman valuta asing, pengadaan kebutuhan *supplies* komputer, pemasangan dan perbaikan grounding pelistrikan untuk pencegahan gelombang arus kilat serta pemasangan jaringan kabel data (LAN dan lain-lain).

Tujuan dari peneliti mengambil obyek penelitian di PT Swadharma Sarana Informatika (SSI) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja yang di alami oleh karyawan PT Swadharma Sarana Informatika dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dalam hal ini, peneliti mendapatkan informasi melalui wawancara terhadap beberapa karyawan untuk mengetahui permasalahan mengenai beban kerja dan stres kerja serta kinerja karyawan pada PT Swadharma Sarana Informatika (SSI). Permasalahan yang di jumpai di perusahaan ini diantaranya, beberapa karyawan merasa mendapatkan beban kerja yang berlebih secara kuantitatif dimana karyawan memiliki sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga membuat mereka lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasakan stres di tempat kerja dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak, tuntutan tugas yang banyak dan harus diselesaikan tepat waktu. Adapun masalah yang di alami dalam kinerja adalah ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sehingga tidak tercapainya target. Namun kualitas yang dihasilkan oleh perusahaan masih dalam kategori baik.

Maka berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi?
6. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi”, sebagai berikut:

1. Sebagai variabel terikat/dependen/endogen adalah kinerja (Y).
2. Sebagai variabel bebas/independen/eksogen adalah beban kerja (sebagai X_1) dan stres kerja (sebagai X_2).
3. Unit analisisnya adalah karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi.

1.2.3 Perumusan Masalah

Pada prinsipnya dalam mengelola permasalahan di dalam perusahaan harus secara efisien dan efektif. Melihat masalah ini, penulis akan mengungkapkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini perlu ditetapkan agar nantinya pelaksanaan penelitian dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang dimaksud sebelumnya. Uraian tujuan penelitian digambarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi.
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi.
3. Untuk mengetahui beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis tentu mengharapkan apa yang telah tertulis ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Dapat memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis dan empiris bagi kepentingan pengembangan kualitas karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi.
 - 2) Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Bekasi.
 - 3) Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Akademik

Agar dapat memperluas dan mendalami bidang sumber daya manusia khususnya dan juga manajemen pada umumnya serta sebagai sarana berpikir dan berlatih dalam menghadapi masalah bahkan dapat mencari solusi / memecahkan permasalahan tersebut.

2) Bagi Perusahaan

Agar dapat mengetahui beban kerja dan stres kerja di divisi pengendali, divisi umum dan divisi sumber daya manusia guna mengevaluasi atas kebijaksanaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, sehingga produktivitas kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan.

3) Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ansofino, dkk. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta : Deepublish
- Askiyanto, Moh, Budi Eko Soetjipto dan Suharto. (2018). “*The Effect of Workload, Work Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT BRI Life and Health Insurance of Malang)*”. Diunduh 21 Februari 2019. *International Journal of Business and Management Review* ISSN 1818-4952. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/42150>.
- Bangun, Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Chandra, Riny dan Dody Adriansyah. (2017). “*Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang Langsa*”. Diunduh 21 Februari 2019. Universitas Samudra. <https://docplayer.info/88959242-Pengaruh-beban-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-mega-auto-central-finance-cabang-di-langsa.html>.
- Da Silva Pereira, Belarmino. (2013). “*Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung.
- Fahmi. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Imam Ghazali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juliansyah Noor. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Moaz, Gharib Nagib, Jamil Syed Ahsan, Moinuddin Ahmad dan Shusail Ghouse. (2016). “*The Impact of Job Stress on Job Performance: A Case Study on Academic Staff at Dhofar University*”. Diunduh 21 Februari 2019. *Dhofar University*. https://www.researchgate.net/publication/302258258_The_impact_of_job_stress_on_job_performance_A_case_study_on_academic_staff_at_dhofar_university.

- Mudrajad Kuncoro. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi edisi keempat*. Jakarta : Erlangga.
- O'Donnell, C. R. & Eggemeier, F. T. (2015). *Workload Assessment Methodology* : Chapter 42. Handbook of Perception and Human Performance.
- Pambudi, Aldy Wicaksono. (2017). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (PERSERO)*”. Diunduh 21 Februari 2019. Universitas Negeri Yogyakarta. <https://adoc.tips/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja-k67c5a349eb600264bc44333d2a2edcee76581.html>
- Praditya, Dani Setiawan. (2016). “*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia*”. Diunduh 21 Februari 2019. Universitas Negeri Yogyakarta. <https://docplayer.info/45163597-Pengaruh-beban-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pt-macanan-jaya-cemerlang-klaten-jawa-tengah-indonesia-skripsi.html>
- Rizal, Moh Arfani dan Bachruddin Saleh Luturlean. (2018). “*Effect Of Work Stress And Workload On Employee Performance In PT Sucofindo Branch Bandung*”. Diunduh 21 Februari 2019. Universitas Telkom. <https://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6981>.
- Rizky, Denizia dan Tri Wulida Afrianty. (2018). “*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)*”. Diunduh 21 Februari 2019. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/>
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukajat Ajat. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Deepublish
- Sandy, Muhammad. (2015). “*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Satrio, Pramonos. (2015). *Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga Di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta* Diunduh 21 Februari 2019. Universitas Negeri Yogyakarta. http://eprints.uny.ac.id/23035/1/PramonosSatrio_11408141018.pdf
- Setiyana, V.Y. (2013). “*Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*”. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No. 2.

- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Simanjuntak. (2015). *Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada Hotel The Jayakarta Daira Palembang*. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Sopiah. (2013). *Consumer Behavior: Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarso. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta Vol. 4 No. 1 74 Juni 2010: 72 – 79.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri*. Surakarta : Harapan Press.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Widyastuti, Niken. (2015). “*Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat*”. Diunduh 21 Februari 2019. STIE Widya Wiwaha.
- <https://www.researchgate.net/publication/323002114> Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat.
- Yani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.