

# **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEMAMPUAN MENGHADAPI STRES TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Tridiastutik Kurnianingsih**  
Ekonomi Manajemen Universitas Narotama  
[diaspujdi@gmail.com](mailto:diaspujdi@gmail.com)

## ***Abstract***

*The purpose of this study is to analyze and describe the effect of simultaneous and partially between the effect of workload and the ability to face charges of stress on employee performance of PT Karya Kreatif Bersama (Topas TV) RDC East Java Bali / Nusra. The number of samples taken were 51 people. Independent variables consist of Workload ( $x_1$ ) and The Ability to Face Charges of Stress ( $x_2$ ), while the dependent variable is employee performance ( $Y$ ). Test instrument using validity, reliability test, test and classical assumption of normal distribution, while in performing data analysis using multiple linear regression test test F dan T. Based on test results simultaneously regression coefficient (Test F) obtained obtained F count is 483.88 with 0.000 significance. Because of the significance (0.000) is smaller than (0.05), it can be said Workload and The Ability to Face Charges of Stress simultaneously affect the performance of employees. Based on the results of the partial regression coefficient test (t test) obtained Variable Workload ( $x_1$ ) has significance 0.000; The Ability to Face Charges of Stress variable ( $x_2$ ) has a 0,010 significance. Of all the independent variables consisting of Workload and The Ability to Face Charges of Stress is known that the overall variable real effect or a positive attested to employee performance. This is indicated by the overall significance of the variable  $<0:05$*

***Keywords: Workload, The Ability to Face Charges of Stress, Employee Performance***

## **LATAR BELAKANG**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan perusahaan untuk mengukur tingkat keberhasilan perusahaan tersebut. Menurut Veithzal Rival dalam Ahmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012) Kinerja karyawan adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pertanyaan dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Ahmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, 2012).

Usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja salah satunya adalah dengan memperhatikan beban pekerjaan para karyawan. Beban kerja seorang karyawan sudah ditentukan oleh perusahaan dalam bentuk standar kerja menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah dapat memperlihatkan ketidak efisienan kerja. Beban kerja yang terlalu rendah bisa saja terlalu banyak tenaga kerja. Kelebihan tenaga kerja ini berpengaruh pada pengeluaran perusahaan untuk menggaji karyawan lebih banyak sedangkan produktivitas perusahaan sama saja atau tidak berkembang. Sebaliknya dari itu adalah kekurangan tenaga kerja, yang mengakibatkan kelelahan fisik karyawan itu sendiri sehingga produktivitas masing-masing karyawan sangat lemah.

Selain beban kerja faktor lain yang dapat mengganggu kinerja karyawan adalah kondisi masing-masing pekerja. Kemampuan mengendalikan atau menghadapi kondisi masing-masing individu juga berperan dalam peningkatan atau penurunan dari kinerja karyawan, salah satunya adalah kemampuan dalam menghadapi stres. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya (Endin Nasrudin, 2010). Stres dapat terjadi pada setiap individu/ manusia dan disetiap waktu. Stres yang tidak dapat ditangani dengan baik biasanya berakibat pada perilaku yang tidak diharapkan dan merugikan perusahaan, karena secara pasti dapat mengganggu operasional perusahaan. Keadaan ini akan selalu terjadi dalam kehidupan manusia karena hal itu merupakan bagian dari dinamika perjalanan hidup. Oleh karena itu selama kehidupan masih berlangsung, tidak mungkin manusia terhindar dari stres. Dan stres yang muncul dapat menjadi hal positif bagi organisasi apabila dikelola dengan baik.

Masalah dari penelitian ini adalah: (1) Apakah beban kerja dan kemampuan menghadapi stres berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?; (2) Apakah beban kerja dan kemampuan menghadapi stres berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?; (3) Faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Manfaat dari penelitian ini mencakup mafaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan dalam bidang ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia. Sumbangan tersebut berupa pengujian model yang didasarkan pada teori-teori dalam bidang beban kerja, kemampuan menghadapi stres dan kinerja karyawan bagi penelitian selanjutnya.

Dan secara rinci manfaat praktis dari penelitian ini adalah (1) Hasil dari penelitian ini diharapkan agar penulis dapat menerapkan seluruh materi yang didapat saat berada di bangku kuliah agar dapat mengetahui kekurangan yang ada. Dan memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti. (2) Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk mengetahui apakah beban kerja yang diberikan kepada masing-masing karyawan telah sesuai sehingga tidak mempengaruhi bahkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga dapat sekaligus mengetahui apakah para karyawan mengalami kondisi stres, dan kemampuan para karyawan dalam menghadapi stres tersebut.

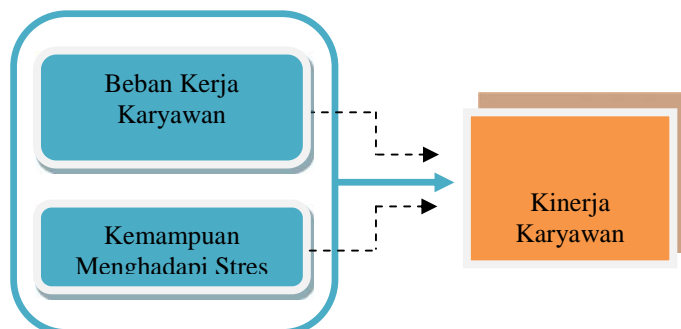
## KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEP PENELITIAN, DAN HIPOTESIS.

Menurut peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 tahun 2008, yang dimaksud beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Untuk mengetahui apakah beban kerja masing-masing karyawan tersebut memadai dan sesuai dengan kemampuannya maka perlu diadakan yang namanya analisis beban kerja. Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar dapat terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia yang memadai pada setiap organisasi, serta mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Sondang (2015) stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada nantinya berpengaruh terhadap kinerjanya. Meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk, dan intensitas stres itu berada pada tingkat yang dapat teratasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi, dalam hal ini terutama bagian kepegawaian dan atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi menurut Moehariono (2012). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerjanya pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Adapun kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat secara detail pada gambar dibawah ini.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konsep Penelitian**



—————▶ : Pengaruh secara simultan

- - - - -▶ : Pengaruh secara parsial

### HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu penjelasan yang bersifat sementara terhadap penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konsep penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Ada pengaruh antara variabel beban kerja dan kemampuan menghadapi stres secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Kreatif Bersama Topas TV RDC Jatim Bali Nusra. ;(2) Ada pengaruh antara variabel beban kerja dan kemampuan menghadapi stres secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Kreatif Bersama Topas TV RDC Jatim Bali Nusra. ;(3) Ada faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Karya Kreatif Bersama Topas TV RDC Jatim Bali Nusra.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian empiris di mana data adalah dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung atau dapat berupa angka. Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Beban Kerja (x1)	besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.	1. Norma waktu 2. Volume kerja 3. Jam kerja efektif 4. Kualitas pekerjaan	Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 th. 2008
2	Kemampuan Menghadapi Stres (x2)	Pengelolaan stres memerlukan pemahaman tentang stres, faktor-faktor yang mempengaruhi serta konsekuensi dari stres itu sendiri. Pengelolaan stres dapat dilakukan dengan menggunakan	1. Indikator pada psikologis a. Dapat menyikapi kemarahan b. Selalu komunikatif c. Tingkat konsentrasi tetap stabil 2. Indikator pada fisik a. Penampilan tetap bugar	Robbins (2008) Dan Robbins (2010)

		pendekatan- pendekatan tertentu yang mengatasi stres	<p>b. Kesehatan tetap terjaga</p> <p>c. Waktu istirahat yang cukup</p> <p>3. Indikator pada perilaku</p> <p>a. Memegang kendali yang besar dalam pekerjaan</p> <p>b. Hubungan kolegal yang baik dengan rekan kerja</p> <p>c. Mampu melakukan tugas tertentu</p> <p>d. Pengalaman kerja yang tinggi</p> <p>e. Hasil pekerjaan tetap maksimal</p> <p>f. Tidak merokok berlebih dan minuman beralkohol.</p>	
3	Kinerja Karyawan (Y)	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi	<p>1. Mengerti tugas pokok</p> <p>2. Memiliki pengetahuan yang dituntut oleh tugasnya</p> <p>3. Mengerti kaitan tugasnya dengan tugas-tugas karyawan lain</p> <p>4. Mengerti tentang target keberhasilan yang ditentukan dalam tugasnya</p> <p>5. Mengerti kesulitan yang dihadapi dalam tugasnya.</p> <p>6. Mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang perlu di tempuh.</p>	Moehariono (2012) Dan Fathoni (2006)

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Kreatif Bersama (Topas TV) Cabang Jatim Bali/ Nusra sebanyak 51 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus, yaitu semua karyawan PT Karya Kreatif Bersama Topas TV RDC Jatim Bali/ Nusra sebanyak 51 orang.

Tekhnik analisis data pada penelitian ini dilakukan dalam 3 tahap, yang pertama adalah dengan pengujian validitas dan reliabilitas hasil kuisisioner. Selanjutnya menggunakan analisis regresi linier berganda ( R, R<sub>square</sub>, Uji T,dan Uji F) dan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan hasil dari penelitian, yang terdiri dari 4 bagian, yaitu :

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji, apakah alat ukur (pernyataan dalam kuisisioner) dapat dianggap konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan bahwa jika nilai koefisien alpha < 0,60 berarti item tersebut tidak reliable. Jika nilai koefisien alpha > 0,60 berarti item pengukuran reliabel. Hasil pengujian realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.981	25

*Sumber : Hasil Olah SPSS 2015*

Hasil uji realibilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari yang di syaratkan yaitu lebih besar dari 0.60.

Pada dasarnya uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pernyataan-pernyataan yang diajukan telah dengan tepat/ sah/ valid mengukur konstruk tertentu?. Untuk menguji validitas alat ukur, pertama dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria pengambilan keputusan dapat dikatakan valid adalah dengan menentukan nilai *r* hitung > nilai *r* tabel, dimana menentukan *r* hitung dapat dilihat dari nilai *Corected Item Total Correlation*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom (df) = n-k*, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel.

Untuk jumlah sampel 51 orang dalam penelitian ini, untuk mencari *r* tabel diketahui  $df = n-2 = 51-2 = 49$ , dengan tingkat signifikasi untuk uji dua arah sebesar 0.05 didapat *r* tabel sebesar 0.2329. Dengan begitu kuisisioner dapat dikatakan valid apabila *r* hitungnya lebih besar dari 0,2329. Nilai *r* hitung dari kuisisioner berikut dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

**Tabel 3 Tabel Hasil Uji Validitas Item-Total Statistics**

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
x101	0.869	0.2329	Valid
x102	0.900	0.2329	Valid
x103	0.918	0.2329	Valid
x104	0.887	0.2329	Valid
x105	0.885	0.2329	Valid
x106	0.865	0.2329	Valid
x201	0.697	0.2329	Valid
x202	0.639	0.2329	Valid
x203	0.644	0.2329	Valid
x204	0.819	0.2329	Valid
x205	0.806	0.2329	Valid
x206	0.802	0.2329	Valid
x207	0.821	0.2329	Valid
x208	0.861	0.2329	Valid
x209	0.834	0.2329	Valid
x210	0.861	0.2329	Valid
x211	0.846	0.2329	Valid
x212	0.809	0.2329	Valid
x213	0.832	0.2329	Valid
y01	0.846	0.2329	Valid
y02	0.238	0.2329	Valid
y03	0.869	0.2329	Valid
y04	0.887	0.2329	Valid
y05	0.900	0.2329	Valid
y06	0.885	0.2329	Valid

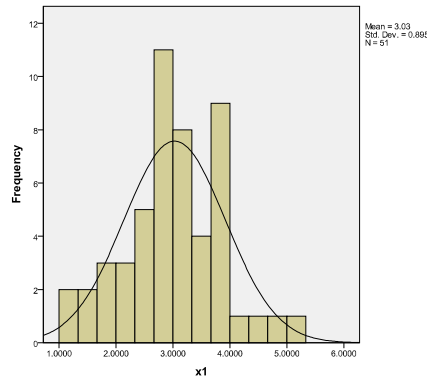
Sumber : Hasil Olah SPSS 2015

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa ke-25 item tersebut mempunyai nilai  $r$  hitung (*corrected item correlation*) yang lebih besar dari 0,2329 ( $r$  tabel). Dengan demikian seluruh indikator dari variabel beban kerja(x1), kemampuan menghadapi stres (x2), dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

### Distribusi Normal

Uji distribusi normal dilakukan untuk memenuhi syarat regresi. Pengujian ini dilakukan untuk kenormalan distribusi data. Suatu data dikatakan membentuk distribusi normal jika jumlah data diatas dan dibawah mean adalah sama. Distribusi normal banyak digunakan dalam berbagai bidang, seperti distribusi sampling mendekati rata-rata akan mendekati normal, meski distribusi populasi yang diambil tidak berdistribusi normal.

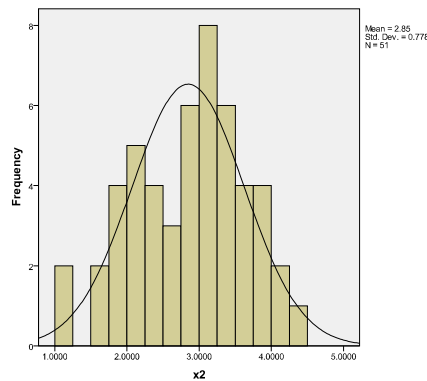
**Gambar 2 Kurva Normal Beban Kerja**



*Sumber : Hasil Olah SPSS 2015*

Pada grafik distribusi normal beban kerja (x1), gambar kurva berbentuk simetris dan sumbu X memiliki rentang dari minus tak terhingga (-∞) Hingga positif tak terhingga (+∞). Dan kurva memiliki puncak pada X = 0. Dengan demikian variabel beban kerja berdistribusi normal atau hampir normal.

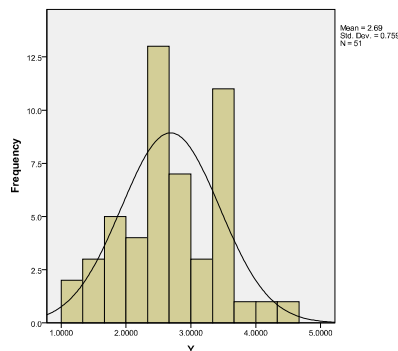
**Gambar 3 Kurva Normal Kemampuan Menghadapi Stres (x2)**



*Sumber : Data Olah SPSS 2015*

Pada grafik distribusi normal kemampuan menghadapi stres (x2), gambar kurva berbentuk simetris dan sumbu X memiliki rentang dari minus tak terhingga (-∞) Hingga positif tak terhingga (+∞). Dan kurva memiliki puncak pada X = 0. Dengan demikian variabel kemampuan menghadapi stres berdistribusi normal atau hampir normal

**Gambar 4 Kurva Normal Kinerja Karyawan (Y)**



*Sumber : Hasil Olah SPSS 2015*



Pada grafik distribusi normal kinerja karyawan (Y), gambar kurva berbentuk simetris dan sumbu X memiliki rentang dari minus tak terhingga (-∞) Hingga positif tak terhingga (+∞). Dan kurva memiliki puncak pada X = 0. Dengan demikian variabel kinerja karyawan berdistribusi normal atau hampir normal.

## Analisis Regresi Linier Berganda dan hasil Hipotesis

### 1. Uji Koefisiensi Korelasi R dan Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 2 Regresi Linier Berganda**

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 <sup>a</sup>	.953	.951	.1684731

Sumber : Hasil Olah SPSS 2015

Berdasarkan tabel tersebut, didapat informasi sebagai berikut:

1. Besarnya nilai koefisiensi korelasi R adalah 0.976, nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independent Beban Kerja (x1) dan Kemampuan Menghadapi Stres (x2) sangat kuat terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) karena mendekati 1.
2. R square atau koefisien determinasi sebesar 0.953 (berasal dari 0.976 x 0.976) yang artinya artinya sebanyak 95.30 % variabel independent Beban Kerja (x1) dan Kemampuan Menghadapi Stres (x2) mempengaruhi variabel dependent Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 4,7 % oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Standart error (e) sebesar 0.1684, yang artinya dalam persamaan regresi besarnya adalah 0.1684 x t tabel. Untuk mengetahui t tabel menggunakan software excel dengan rumus berikut :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= \text{TINV}(\alpha, df) \\ &= \text{TINV}(0.05, 48) \\ &= 2,010635 \end{aligned}$$

Sehingga dalam persamaan regresi besar standart error sebesar 0,33873791. Hasil tersebut didapat dari 0.1684 x 2,010635.

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependent beban kerja (x1) dan kemampuan menghadapi stres (x2) pengaruh secara bersama-sama (simultan) secara signifikan terhadap variabel independent yaitu kinerja karyawan (Y).

H<sub>0</sub> diterima jika F hitung > F tabel

H<sub>0</sub> ditolak jika F hitung < F tabel

Untuk mengetahui nilai dari F tabel dapat dilakukan dengan cara penghitungan berikut ini :

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= \text{FINV}(\alpha, (k-1), (n-k)) \\ &= \text{FINV}((0.05 \times 0.05), (3-1), (51-3)) \\ &= \text{FINV}(0.1, 2, 48) = 1.427114 \end{aligned}$$

**Tabel 3 Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.469	2	13.734	483.888	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.362	48	.028		
	Total	28.831	50			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah SPSS 2015

Berdasarkan hasil tabel diatas, didapatkan informasi sebagai berikut :

1. F hitung dari tabel anova sebesar 483.88, sehingga nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel sebesar 1.427114.
2. Nilai uji signifikasi sebesar 0.000, sehingga < dari 0.05.

Sehingga berdasarkan informasi tersebut dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel beban kerja (x1) dan kemampuan menghadapi stres (x2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai uji signifikasi < dari 0.05. Dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja Ho ditolak berikut kurvanya

### 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel-variabel independen beban kerja (x1) dan kemampuan menghadapi stres (x2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

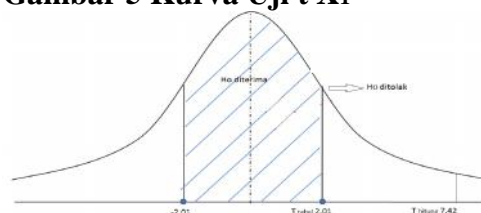
**Tabel 4 Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.098	.091		1.082	.285
	x1	.614	.083	.724	7.420	.000
	x2	.256	.095	.262	2.687	.010

a. Dependent Variable: Y

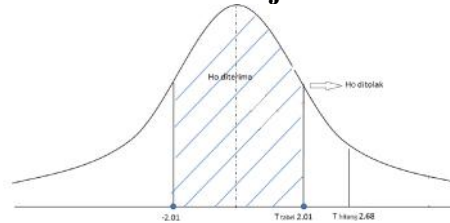
Sumber : Hasil Olah SPSS 2015

Dari hasil tabel di atas dapat kita lihat perbandingan dari nilai t hitung dengan nilai t tabel, yang telah dihitung sebelumnya sebesar 2,010635. Dan pada variabel beban kerja (x1) nilai t hitung sebesar 7,420 pada variabel kemampuan menghadapi stres (x2) nilai t hitung sebesar 2,687. Sehingga dapat di tarik kesimpulan variabel beban kerja (x1) dan variabel kemampuan menghadapi stres (x2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Gambar 5 Kurva Uji t X<sub>1</sub>**

Berdasarkan kurva karena nilai t hitung > dari nilai t tabel maka Ho ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (x1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Gambar 6 Kurva Uji t X2**



Berdasarkan kurva karena nilai t hitung > dari nilai t tabel maka Ho ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan menghadapi stres (x2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis di atas, didapatkan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \pm e$$

maka

$$Y = 0.098 + 0.614X_1 + 0.256X_2 \pm 0,33873791$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.  $a = 0.098$  merupakan nilai constanta, yang diartikan bahwa variabel beban kerja dan kemampuan menghadapi stres = 0, sehingga variabel kinerja karyawan sebesar 0.098
2.  $b_1 = 0.614$  yang artinya setiap penambahan 1 unit variabel beban kerja (x1), akan menambah nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.614 unit.
3.  $b_2 = 0.256$  yang artinya setiap penambahan 1 unit variabel kemampuan menghadapi stres (x2), akan menambah nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.256.
4.  $e =$  standart error 0,33873791, yang telah dikalikan oleh t tabel pada uji koefisien korelasi R dan koefisien determinasi R square sebelumnya, menunjukkan koefisien variabel pengganggu pada persamaan diatas.

#### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik pada penelitian pengaruh beban kerja dan kemampuan menghadapi stres terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keseluruhan variabel lolos dari asumsi klasik.

Uji yang pertama adalah uji Multikolinieritas, menunjukan bahwa hasil data tidak menunjukan adanya multikolinieritas, hal ini ditunjukan dengan nilai Tolerance yang mendekati 1 dan nilai VIF < dari 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas ditunjukan melalui uji *Glejser* dan grafik *Scatterplot*. Dari hasil uji *Glejser* menunjukan tidak terjadi heteroskedastisitas

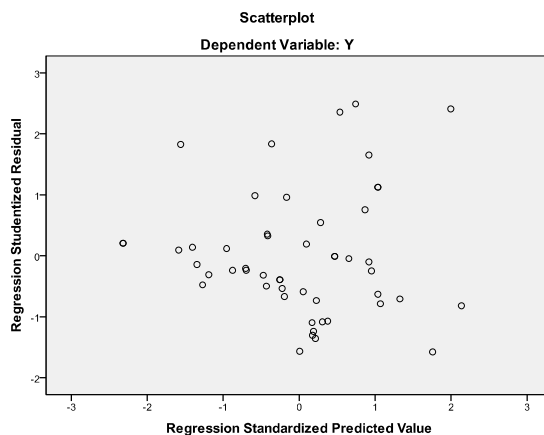
untuk semua variabel ditunjukkan dengan nilai masing-masing variabel > dari 0.05. Dan pada grafik *Scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada suatu model regresi.

Pengujian asumsi klasik yang terakhir adalah uji normalitas, hasil ujinya ditunjukkan melalui uji *Kolmogorov-Smirnof* dan grafik Normal P-Plot. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnof* menunjukkan distribusi normal pada model yang digunakan dikarenakan nilai signifikansi > dari 0.05. Dan pada grafik Normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Keseluruhan hasil dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

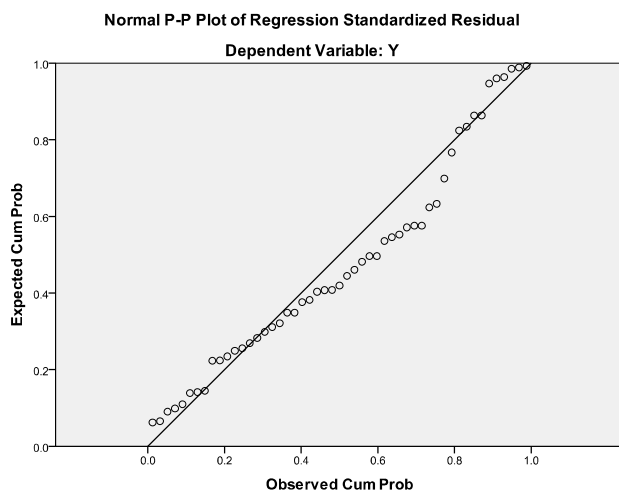
**Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik**

No	Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji Asumsi Klasik
1	Uji Multikolinieritas 1. <i>Tolerance</i> Beban Kerja (x1) Kemampuan Menghadapi Stres (x2)  2. <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i> Beban kerja (x1) Kemampuan Menghadapi Stres (x2)	 0.103 0.103  0.9676 0.9676
2	Heteroskedastisitas Uji Glejser (t hitung / <i>Sign</i> ) Beban kerja (x1) Kemampuan Menghadapi Stres (x2)	 -1.007/0.319 2.088/0.42
3	Uji Normalitas Uji <i>Kolmogorof Smirnof</i> <i>Asymp.Sign (2-tailed)</i>	 1.059 0.212

**Gambar 7 Scatter Plot Heteroskedastisitas**



**Gambar 8 Normal P-Plot**



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kemampuan menghadapi stres terhadap kinerja karyawan PT Karya Kreatif Bersama (Topas TV) RDC Jatim Bali/ Nusra maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil Uji F diketahui bahwa variabel beban kerja ( $x_1$ ) dan kemampuan menghadapi stres ( $x_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) karena diperkuat dengan nilai uji signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dan  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel sehingga  $H_0$  ditolak.
2. Dari hasil Uji  $t$  diketahui pada variabel beban kerja ( $x_1$ ) nilai  $t$  hitung sebesar 7,420 pada variabel kemampuan menghadapi stres ( $x_2$ ) nilai  $t$  hitung sebesar 2,687. Sehingga dapat di tarik kesimpulan variabel beban kerja ( $x_1$ ) dan variabel kemampuan menghadapi stres ( $x_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini diperkuat karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel (2.010635)
3. Dari hasil kedua uji tersebut dapat ditentukan mana variabel yang paling dominan dengan persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \pm e$$

Maka

$$Y = 0.098 + 0.614X_1 + 0.256X_2 \pm 0,33873791$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel beban kerja ( $x_1$ ) berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka penulis dapat mengajukan saran-saran yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. PT Karya Kreatif Bersama (Topas TV) RDC Jatim Bali-Nusra ada baiknya lebih memperbaiki variabel beban kerja agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Meskipun dapat dilihat dari hasil uji variabel beban kerja menunjukkan arah yang positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya para karyawan masih merasa sanggup menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka saat ini. Dan juga memperhatikan aspek-aspek yang bisa memicu stres kerja para karyawan, yang jelas hal ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Karena dari hasil penelitian ini variabel beban kerja dan kemampuan menghadapi stres berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Dari aspek beban kerja ada baiknya tetap dilakukan evaluasi baik dari segi norma waktu, volume kerja, jam kerja yang efektif, dan kualitas dari pekerjaan itu sendiri. Diharapkan dari evaluasi tersebut dapat ditemukan cara-cara lain, yang dapat digunakan untuk lebih meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan.
3. Dari aspek kemampuan menghadapi stres meskipun tidak berpengaruh secara dominan dan bahkan karyawan dapat menghadapinya dengan baik, bukan berarti dapat mengesampingkan hal tersebut. Salah satu cara yang mudah adalah menata ulang ruang kantor di setiap tahun sekali, hal kecil ini secara tidak langsung dapat membuat suasana yang baru bagi setiap karyawan, sehingga mereka memiliki semangat kerja yang baru juga.
4. Untuk melengkapi hasil penelitian ini, maka sebaiknya dilakukan penelitian serupa dengan sampel dan obyek yang berbeda agar memperoleh kesimpulan yang lebih lengkap dan dapat melengkapi kekurangan dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat DV. 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Bandung
- Ghozali, Imam. 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate bagi Program SPSS Cetakan Keempat*. Badan Penerbit UNDIP, Bandung
- Husaini, Usman, dkk. 2003, *Pengantar Statistika*, Bumi Aksara, Bandung
- Karim, Nur Azmi. 2014, *Modul Perkuliahan Statistika Bisnis Mercu Buana*, Universitas Mercu Buana, Jakarta
- Mathis, Robert L. & Jhon H. Jackson. 2006, *Human Resource Management Edisi Sepuluh*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Moeheriono. 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008, PT. Tamita Utama. CV, Jakarta.

- Santoso, Singgih. 2015, *Menguasai Statik Parametrik*, Elek Media Komputindo, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan 23*, PT. Bumi Aksara, Jambi
- Suwarto, FX, 2010, *Perilaku Organisasi*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Subekhi, Achmad, Moh. Jauhar, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka, Jakarta
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung

## **LAMPIRAN**

### **KUISIONER PENELITIAN**

#### **Identitas Karyawan**

- Nama : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin : L / P
- Usia : a) 19-25 Tahun      b) 26-35 Tahun  
   c) 36-45 Tahun      d) 45-55 Tahun  
   e) >55 Tahun
- Pendidikan : a) SD      b) SMP      c) SMA  
   d) Diploma      e) Sarjana
- Lama Bekerja : a) < 1 tahun    b) 1-2 tahun    c) 3-5 tahun

#### **1. Petunjuk Pengisian Kuisiomer**

Pada pernyataan-pernyataan berikut silahkan beri tanda centang (  ) pada pilihan kolom yang sesuai dengan jawaban anda yang dirasa tepat.

Keterangan :

- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- Tidak Setuju (SS) : 2
- Kurang Setuju (KS) : 3
- Setuju (S) : 4
- Sangat Setuju (SS) : 5

#### **Beban Kerja**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Jam kerja anda sesuai dengan volume kerja anda					
2	Jumlah pekerjaan anda sesuai dengan standart umum yang berlaku					

3	Jumlah pekerjaan anda sesuai dengan kapasitas kemampuan anda					
4	Setiap tugas tambahan (khusus) diberikan waktu yang wajar					
5	Setiap tugas tambahan (khusus) sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan anda					
6	Setiap pekerjaan yang anda hasilkan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan					

### **Kemampuan Menghadapi Stres**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Dalam bekerja dapat menjaga kemarahan.					
2	Dalam bekerja selalu komunikatif dengan rekan kerja yang lain.					
3	Dalam bekerja tingkat konsentrasi anda stabil secara terus menerus.					
4	Dalam bekerja kondisi anda selalu tampak bugar.					
5	Dalam bekerja kesehatan anda selalu terjaga.					
6	Dalam keseharian anda memiliki waktu istirahat yang cukup.					
7	Dalam bekerja anda masih dapat memegang kendali pada pekerjaan anda.					
8	Dalam bekerja anda memiliki hubungan kolegal yang baik dengan rekan kerja anda.					
9	Dalam bekerja anda dapat melakukan tugas-tugas tertentu yang diberikan.					
10	Dalam bekerja anda telah memiliki pengalaman kerja yang tinggi.					
11	Hasil pekerjaan selalu maksimal.					
12	Dalam keseharian anda tidak merokok yang berlebihan.					
13	Dalam keseharian anda tidak mengonsumsi minuman beralkohol secara berlebihan.					

### **Kinerja Karyawan**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Anda memiliki ketrampilan yang dituntut untuk tugas-tugas anda					
2	Anda mengerti tugas utama pekerjaan anda					
3	Anda mengerti tentang target keberhasilan yang ditentukan perusahaan dalam setiap tugas-tugas anda					
4	Anda memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas-tugas anda					
5	Anda mengetahui langkah-langkah memperbaiki tugas-tugas yang dirasa kurang baik					
6	Anda mengetahui keterkaitan antara tugas anda dengan keberhasilan perusahaan					