

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perdagangan berjangka di berbagai negara saat ini melaju sangat pesat dan telah menjadi suatu pertumbuhan perekonomian suatu negara (Ahmad dkk., 2019). Kehadiran dari bursa berjangka berfungsi sebagai tempat diselenggarakannya kontrak berjangka komoditi yang sedikit banyak berperan pada pertumbuhan ekonomi suatu negara, khususnya di Indonesia. Bursa berjangka adalah suatu badan usaha yang menyelenggarakan dan menyediakan sistem dan sarana untuk melakukan kegiatan jual beli komoditi berdasarkan kontrak berjangka dan opsi atas kontrak berjangka (Utomo, 2022). Dengan kata lain, bursa berjangka merupakan suatu wadah atau sarana yang didalamnya terdapat perdagangan berjangka. Kontrak berjangka merupakan instrumen pasar yang telah dikenal luas di negara-negara maju dan berkembang dan yang paling banyak digunakan untuk pengelolaan resiko harga yang dibutuhkan dalam dunia usaha (Lepong, 2017). Selain itu, perdagangan berjangka ini suatu bentuk kegiatan yang dapat dimanfaatkan sebagai sarana "lindung nilai" (*hedging*). Dan dapat digunakan sebagai sarana alternatif bagi para pihak yang bermaksud untuk menanamkan modalnya di Bursa Berjangka. Perkembangan perdagangan berjangka diberbagai negara sangat pesat dan saat ini telah menjadi salah satu infrastruktur penunjang pertumbuhan perekonomian suatu negara.

Pialang berjangka merupakan pelaku utama dari transaksi yang terjadi di bursa berjangka (PT. International Business Futures Cabang Surabaya, 2021). Pialang berjangka adalah pelaku pasar yang mengelola amanat (order) dari nasabah dan meneruskannya untuk ditransaksikan di bursa berjangka. PT. International Business Futures Cabang Surabaya yang beralamat di Jl. Ngagel Jaya Tengah N0. 74 Baratajaya, Kec Gubeng, Kota SBY, Jawa Timur merupakan salah satu cabang perusahaan yang ada di beberapa daerah di Surabaya. PT. International Business Futures Cabang Surabaya mengadakan transaksi kontrak berjangka secara teratur, efektif, transparan dan tercatat di Bursa Berjangka Jakarta, yang diatur dalam perundang-undangan di bidang perdagangan berjangka, sehingga memberikan kepastian hukum kepada semua pihak yang melakukan kegiatan perdagangan berjangka komoditi di Indonesia.

Menurut (Reza et al., 2020) agar perusahaan dapat berdiri kokoh dengan manajemen yang baik, perusahaan tersebut harus dibangun oleh pola pikir dan cara pandang kinerja SDM yang berkualitas. Dan Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan juga tetap berjalan efektif.

Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

PT. Internasional Business Futures pemberlakuan beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan seperti mengerjakan lebih dari satu tugas dalam satu waktu, dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan ahlinya seperti bisa menguasai semua prodak tetapi hanya satu prodak saja yang bisa kita tawarkan, dan karyawan dituntut agar bisa menjelaskan semua yang harus dikerjakan. Kondisi kinerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja. Kinerja karyawan menurun juga dipengaruhi oleh perpindahan kantor baru yang mendadak, seharusnya ada persiapan terlebih dahulu, dari perpindahan kantor baru inilah kinerja karyawan yang seharusnya melakukan appoitment akhirnya di reschedule untuk beberapa hari kedepan setelah perpindahan selesai dilakukan. Perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan dengan melihat target yang akan dicapai dan menghitung berdasarkan kemampuan yang dihasilkan oleh setiap karyawan, dengan mengetahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target.

Pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya. Baik beban fisik, mental, maupun sosial. Usaha untuk meningkatkan

kinerja karyawannya, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi, kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres ini berperan secara fungsional, dimana dapat menjadi pendorong atau perusak dalam pencapaian kinerja tergantung seberapa besar tingkat stres dan bagaimana cara karyawan mengelola stres mereka. Menurut (Setiyo Utomo, 2019) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang berpengaruh terhadap emosional, jalan pikiran, dan fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan.

Stres dapat terjadi karena suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor yang pertama stres yang bersumber dari lingkungan kerja fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan diantaranya tingkat kebisingan yang tinggi sehingga kurang fokus dalam bekerja, kelelahan juga dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres, mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan emosi karena tekanan dari atasan yang terus meningkat dengan nada tinggi, proses berfikir dan kondisi fisik individu.

Stres yang bersumber dari tingkatan individu ialah stres yang bersumber dari organisasi, stres ini timbul dari keinginan-keinginan organisasi dimana pemimpin selalu menekan kepada karyawan soal tuntutan tugas, kondisi inilah yang membuat karyawan menjadi tegang, cemas dan ketakutan sehingga karyawan mengalami stres dalam bekerja. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu perusahaan, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Mengelola stres sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Dalam permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma kerja. Beban kerja menurut (Arfani & Luturlean, 2018) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Menurut (Ahmad et al., 2019) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan perusahaan harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi infisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat

menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan.

Ada beberapa hal yang dapat memicu terjadinya beban kerja terhadap kinerja karyawan dimana hal ini membuat karyawan merasa beban kerja yang dirasakan cukup tinggi, pertama tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar mengakibatkan karyawan mengalami beban kerja yang tidak sesuai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, mengerjakan lebih dari satu tugas dalam satu waktu, contohnya kita harus melakukan contacting tetapi kita juga harus melakukan yang namanya follow up, padahal untuk melakukan follow up ada waktunya sendiri untuk dikerjakan. Penggunaan waktu kerja yang tidak sesuai SOP perusahaan dikarenakan atasan menuntut untuk karyawan melaksanakan kerjaan tambahan yang seharusnya tidak dilakukan yang mengakibatkan beban kerja. Perasaan kelelahan mengakibatkan rasa putus asa. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal dengan team work.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. International Business Futures Cabang Surabaya sebagai pelaku industri perdagangan berjangka yang berpengalaman. Karyawan divisi marketing sangat berperan penting dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, karena dengan memiliki

tanggung-jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja berasa karyawan nyaman dan berprestasi maksimal sehingga suasana kantor lebih dinamis karena team work selalu diutamakan dalam pencapaian target.

Untuk memenuhi tugas ini dibutuhkan partisipasi karyawan yang dalam hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan sering menghadapi dengan berbagai masalah sehingga sangat mungkin untuk terkena stres kerja. Masalah tersebut dapat terjadi karena serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti beban kerja yang berlebihan, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, dalam hal ini dapat membuat seseorang merasa tertekan sehingga secara potensi dapat memicu timbulnya stres kerja kepada karyawan.

Pada 4 bulan belakangan ini realisasi target pencapaian kinerja karyawan divisi marketing PT. International Business Futures cabang Surabaya, mengalami penurunan pada bulan Mei-Agustus sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diduga adanya stres kerja, beban kerja dan perpindahan kantor baru, hal ini berimbas pada perusahaan yang tidak dapat memenuhi permintaan calon nasabah.

Berikut adalah data target dan realisasi di bulan Juni-Agustus.

**Tabel 1.1 : Data Target pencapaian kinerja karyawan**

Bulan	Target Nasabah	Realisasi
Mei	8	5
Juni	8	10
Juli	8	7
Agustus	8	4

**Sumber : PT. International Business Futures Cabang Surabaya**

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa pada bulan Mei\_Agustus target kinerja karyawan bagian divisi marketing yang ditentukan oleh perusahaan setiap bulan berjumlah 8 target nasabah. Pada bulan Juni terpenuhi berjumlah 10 target, di bulan Juli mengalami penurunan 7 target, dan di bulan agustus penurunan drastis di bandingkan bulan sebelumnya hanya 4 target yang terpenuhi.

Dalam Jangka pendek, Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustasi, menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerja pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan.

### 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. International Business Futures Cabang surabaya ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi marketing PT. International Business Futures Cabang Surabaya ?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi



marketing PT. International Business Futures Cabang Surabaya ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing PT. International Business Futures Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing PT. International Business Futures Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi marketing PT. International Business Futures Cabang Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan  
Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi serta bahan untuk evaluasi dalam menentukan strategi bisnis yang efektif dan efisiensi di masa yang akan datang.
- b. Bagi fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan Dasar dalam era bisnis yang berkembang saat ini khususnya pada pelaku pasar pada perdagangan berjangka komoditi.
- c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan masyarakat mengenai keuntungan serta resiko dalam melakukan transaksi derivatif, terutama bagi para calon nasabah yang ingin melakukan kegiatan perdagangan berjangka komoditi.

Halaman Sengaja Dikosongkan

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis, sebagai berikut:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari & Purba, 2019). Dengan judul "Pengaruh Konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Hutama Sukses". Populasi penelitian sebanyak 40 orang, dengan menggunakan metode sensus. Dan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t, dan Uji f untuk mengetahui pengaruh penelitian secara keseluruhan, dengan bantuan program SPSS 21 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada metode yang digunakan adalah metode sensus, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan metode *purposive*

*sampling* (sampel jenuh). Dan Persamaan yaitu teknik analisis SPSS dengan teknik regresi linier berganda.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh (Arfani & Luturlean, 2018). Dengan judul “Pengaruh Stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung”. Penelitian ini merupakan penelitian ini berjumlah 35 orang, dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Serta secara parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada teknik pengambilan sampel, pada penelitian saat ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yang jumlah semua populasinya digunakan sebagai sampel, yaitu 55 karyawan.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019). Dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado”. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-f dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada variabel bebas, yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Lingkungan kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel beban kerja dan stres kerja serta terdapat perbedaan teknik pengambilan sampel, pada penelitian saat ini menggunakan teknik sampling jenuh yang berjumlah populasinya digunakan sebagai sampel, yaitu 55 karyawan.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2018). Dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan”. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 120 orang dengan metode survei dengan alat bantu kuesioner. Pengujian yang digunakan adalah uji instrumen, uji model dan uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja meningkat karyawan secara positif dan signifikan, konflik kerja tidak meningkatkan kinerja karyawan, dan beban kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Perbedaan dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada variabel bebas, yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan variabel konflik kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel beban kerja dan stres kerja

serta terdapat persamaan yaitu pada teknik analisis SPSS dengan regresi linier berganda.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh (Januarizki & Wihara, 2021). Dengan judul "Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia". Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan bagian AO (Account Officer). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner dan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji t untuk menganalisis secara parsial dan uji f untuk menganalisis secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi interpersonal juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada variabel bebas, yaitu yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Komunikasi Interpersonal sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel beban kerja dan stres kerja, serta memiliki persamaan menggunakan teknik regresi berganda.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh (Rindorindo et al., 2019) . Dengan Judul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri". Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, dengan

menggunakan teknik non probability sampling dan rumus slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis linier berganda, uji keefisien determinan, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial beban kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada rumus slovin, sedangkan dipenelitian saat ini menggunakan purposive sampling. Dengan persamaan teknik analisis SPSS.

- g. Penelitian yang dilakukan oleh (Reza et al., 2020). Dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan menggunakan teknik analisis berganda. Hasil penelitian Strees Kerja menunjukkan nilai  $t < (-6.829 < 2.0422)$  dan  $(sig = 0,000 < 0,050)$ , hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Strees Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji untuk variabel beban kerja ( $X_2$ ) yaitu  $(- 2.461 < 0,050)$ , Hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Astra Motor kota

Bengkulu. Persamaan dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada metode sampel jenuh dengan menggunakan teknik analisis berganda.

- h. Penelitian yang dilakukan oleh (Gudiño León. et al., 2021). Dengan Judul “ Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Data penelitian dikumpulkan dari hasil kuesioner kepada 50 orang responden untuk kemudian dilakukan analisis secara statistik. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan di atas menjabarkan bahwa perusahaan hendaknya dapat menerapkan upaya-upaya untuk mencegah terjadinya stres kerja, tingginya beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja guna mencapai kinerja karyawan yang lebih optimal. Perbedaan dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada variabel bebas, yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel beban kerja dan stres kerja . Persamaan dari penelitian saat ini analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.



- i. Penelitian yang dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021). Dengan Judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Responden penelitian adalah Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Sebanyak 47 orang sebagai populasi, sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Karena populasinya cukup kecil yaitu sebanyak 47 orang, maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 47 orang. Instrumen diuji dengan uji realibilitas dan uji validitas, serta Uji Asumsi Klasik. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan uji Frekuensi dan Asosiatif dengan koefisien determinasi, Uji Hipotesis Statistik dan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 94,9%, artinya bahwa peningkatan Beban Kerja dan Stres Kerja yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh sebesar 94,9% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Persamaan regresi untuk Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah  $Y = 0,538 + (0,345)X1 + (0,534)X2$ , artinya jika Koefisien Konstanta sebesar 0,538, artinya jika variabel Beban Kerja (X1) dan Stres

Kerja ( $X_2$ ) atau variabel tersebut dinyatakan nilainya 0, maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,538. Koefisien  $b_1 = 0,345$ , artinya apabila Beban Kerja ditingkatkan sebesar 1 kali semakin tinggi, maka Nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,345. Koefisien  $b_2 = 0,534$ , artinya apabila Stres Kerja ditingkatkan sebesar 1 kali atau semakin tinggi, maka Nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,534. Persamaan dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada metode sampel menggunakan sampling jenuh. Dan menggunakan analisis SPSS.

- j. Penelitian ini dilakukan oleh (Lestari et al., 2020). Dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 129 karyawan. Metode sampling digunakan adalah purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan bagian produksi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Uji validitas akan dilakukan menggunakan rumus korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan rumus alfa cornbach. Untuk membuktikan hipotesis penelitian, uji statistik dilakukan dalam bentuk regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian saat ini dapat dilihat yaitu teknik analisis SPSS dengan teknik regresi linier berganda.

- k. (Risty Aridayanti, 2023) "Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing PT. International Business Futures Cabang Surabaya". Dalam Penelitian ini data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan sampel 55 responden. Teknik yang digunakan nonprobability sampling dengan analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikoloneritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji analisis linear berganda, uji t dan uji f. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. International Business Futures Cabang Surabaya.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah perusahaan tentunya memiliki faktor penting yang dapat menunjang operasional perusahaan. Sumber daya tersebut nantinya digunakan untuk menghasilkan output berupa barang ataupun jasa. Faktor penting yang harus dimiliki perusahaan meliputi, modal, teknologi yang mampu berjalannya aktivitas dalam perusahaan, strategi yang digunakan dalam perusahaan, serta yang paling penting yaitu sumber daya manusia.

Karena manajemen sumber daya manusia masih menjadi bagian manajemen umum didalamnya mencakup segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Berdasarkan pendapat Guest, pengambilan kebijakan MSDM perusahaan diarahkan untuk penyatuan berbagai komponen organisasional, komitmen pekerja, keluwesan

organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja. Malayu Hasibuan mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu ilmu dan seni yang didalamnya mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang di dalam sebuah lingkungan maupun organisasi yang bekerja dan biasanya disebut dengan tenaga kerja, personil, pegawai, anggota, atau karyawan. Manusia dilihat sebagai aset yang harus dikelola dengan optimal melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) supaya target dari organisasi dapat diraih baik secara efektif maupun efisien (Id & Full, 2023).

Oleh karena itu, kita harus melihat lebih jauh mengenai pengertian MSDM. Untuk pengembangan sumber daya manusia, maka diperlukan MSDM demi menata kemampuan dan kebutuhan dalam sebuah organisasi (Ariana, 2016). Dalam menjelaskan definisi MSDM, kita harus paham dua fungsi yang terkandung di dalamnya yakni manajerial dan operasional. Fungsi manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, serta pengawasan.

Fungsi-fungsi tersebut adalah tugas bagi masing-masing manajer dibidang dan tingkat organisasi yang berbeda. Fungsi operasional MSDM meliputi pengelolaan manusia yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Manajemen sumber daya manusia dilakukan kegiatan fungsi manajerial tersebut terhadap fungsi operasional untuk mencapai target dari organisasi (Reza et al., 2020).

#### 2.2.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah kita mengetahui definisi dari manajemen sumber daya manusia melalui pembahasan diatas, maka kita juga harus memahami fungsi-fungsinya. Walaupun secara sederhana telah dijelaskan sebelumnya bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari fungsi operasional dan manajerial, namun harus kita uraikan lebih mendalam. Kita telah mengetahui bahwa fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia adalah sama dengan fungsi manajemen secara umum (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian).

Untuk itu, kita akan menguraikan mengenai fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari :

1. Penyediaan SDM

Adalah aktivitas manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan tenaga kerja yang disesuaikan dari segi kualitas dan kuantitas. Penentuannya harus dilihat dari segi tugas-tugas yang ada dari hasil analisis pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya. Cakupan dari pengadaan tenaga kerja adalah analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, pemilihan atau penyediaan, seleksi, serta penempatan.

2. Pengembangan SDM

Adalah sebuah proses untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusia dengan pendidikan maupun pelatihan baik terhadap tenaga kerja yang baru maupun yang lama. Di dalam pengembangan SDM juga meliputi kegiatan perencanaan karir (pekerjaan yang harus dilaksanakan agar dapat mencapai sasaran karir), pengembangan karir (pendekatan organisasi untuk

meningkatkan kemampuan tenaga kerja agar dapat mencapai sasaran karirnya), pengembangan organisasi (proses transformasi yang direncanakan melalui aksi transformasi pada sistem ataupun struktur organisasi), manajemen dan penelitian kerja (berkaitan dengan perbaikan dari hasil kinerja seseorang atau kelompok di dalam organisasi).

3. Pemberian Kompensasi

Adalah suatu imbalan atau balas jasa kepada tenaga kerja atas sumbangsih yang telah diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik harus memperhatikan dari segi kelayakan dan keadilan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial (penghargaan dalam bentuk uang yang berbentuk langsung dengan gaji, upah, insentif, atau bonus, dan tidak langsung misalnya jaminan sosial, asuransi, dana pensiun, liburan dan lain-lain) dan kompensasi non finansial (penghargaan tidak dalam bentuk uang seperti waktu kerja yang fleksibel, rekan kerja yang menyenangkan, atau pembagian kerja yang baik).

4. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas di atas telah dilakukan, maka hal lain yang harus diperhatikan adalah pengintegrasian. Integrasi adalah tindakan penyesuaian keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Pengintegrasian mencakup motivasi (dorong kepada seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya), kepuasan kerja (bagaimana seorang tenaga kerja merasakan pekerjaannya), dan kepemimpinan (kemampuan untuk menciptakan

pengaruh kepada individu maupun kelompok untuk mencapai target).

#### 5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan berikutnya adalah pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan maupun pegawai artinya mempertahankan mereka untuk tetap berada pada organisasi sebagai seseorang yang memiliki loyalitas. Hal tersebut berhubungan dengan komunikasi yang dijalin dengan karyawan serta bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja diterapkan di dalamnya (Bangun, 2012).

#### 2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan fungsi dari seluruh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kemudian arti lain dari tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai wadah guna membantu para manajer fungsional atau pemangku kepentingan agar mampu mengelola semua karyawannya secara efektif. Selain itu menurut pendapat para ahli, terhadap beberapa tujuan dari manajemen SDM, diantaranya :

1. Memberikan pertimbangan kepada manajemen ketika membuat kebijakan terkait sumber daya manusia guna memastikan bahwa tujuan organisasi adalah memiliki tenaga kerja yang berkinerja dan bermotivasi kerja tinggi. Lalu, memiliki karyawan yang selalu bersedia menghadapi perubahan dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan secara legal.
2. Menerapkan serta menjaga seluruh kebijakan maupun prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan tujuan organisasi mampu dicapai dengan baik.

3. Mendukung pengembangan arah organisasi dan strategi perusahaan secara keseluruhan, terutama yang berhubungan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberikan dukungan serta kondisi yang akan membantu para manajer demi mencapai tujuannya.
5. Menangani beragam situasi dan kondisi krisis dalam hubungan antar karyawan guna meyakinkan bahwa mereka tidak akan mengganggu perusahaan dalam mencapai tujuan.

#### 2.2.1.3 Faktor-faktor Penting Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Keberhasilan manajemen SDM erat kaitannya dengan kesejahteraan karyawan selama bekerja. Ketika karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, perusahaan telah berhasil dalam bidang ini. Sebaliknya, karyawan tidak bahagia disebabkan karena salah satu alasan, yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik.

Banyak orang beranggapan bahwa kesejahteraan karyawan selalu berbicara tentang gaji, tunjangan, dan insentif yang diperoleh. Hal ini terbukti dari banyaknya karyawan yang memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain karena ada tawaran gaji yang lebih tinggi. Selain gaji, mereka juga mempertimbangkan *reward* atau keuntungan lainnya dari perusahaan tersebut.

Faktanya, kesejahteraan karyawan tidak hanya bergantung pada perkara tersebut. Masih banyak faktor lain sebagai penentu kebahagiaan mereka dalam sebuah perusahaan. Apa saja faktor kebahagiaan karyawan yang menandakan keberhasilan pengelolaan SDM.



Dari Definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah poses menangani berbagai permasalahan dalam lingkup perusahaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan tenaga kerja.

## 2.2.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam suatu organisasi . Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A Judg (2008:11) Perilaku Organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu perusahaan.

Menurut thoah (2014:5) mengemukakan pendapat mengenai perilaku organisasi adalah “Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu.

Menurut pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah tingkah laku suatu individu dalam organisasi atau kelompok tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas suatu perusahaan.

### 2.2.2.1 Tujuan Perilaku Organisasi

Dikutip dari buku perilaku organisasi (2020) karya Sukarman Purba, dkk, bagi para manajer perilaku organisasi bertujuan untuk mendeskripsikan, menjelaskan, memprediksi, serta mengendalikan perilaku anggotanya, supaya tujuan organisasi bisa tercapai secara optimal.

1. Agar bisa memahami serta menjelaskan berbagai kejadian yang terjadi dalam organisasi

2. Agar bisa menjelaskan kejadian yang terjadi dalam organisasi
3. Mempelajari perilaku organisasi guna mengendalikan perilaku dalam organisasi
4. Memperkuat budaya organisasi
5. Membantu kepemimpinan dan pemecahan masalah secara kreatif
6. Membantu perusahaan dalam mengembangkan pemimpin yang baik bagi perusahaan
7. Mengembangkan Tim yang baik
8. Serta meningkatkan produktivitas dalam bekerja di dalam perusahaan.

#### 2.2.2.2 Manfaat Perilaku Organisasi

Berikut ini adalah manfaat yang didapatkan perusahaan dalam melakukan perilaku organisasi :

1. Membantu manajemen dalam memberikan pengarahan kepada karyawan dan juga tim yang dibawahinya.
2. Memudahkan perusahaan dalam mengatur dan juga membimbing karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab.
3. Memberikan perusahaan dalam mengidentifikasi dan juga menyelesaikan segala permasalahan yang ada.
4. Menjaga hubungan baik, tidak hanya dengan lingkungan internal, tetapi juga dengan pihak-pihak eksternal.
5. Memudahkan perusahaan dalam mengidentifikasi tujuannya dan juga kebutuhan dari setiap karyawan.

#### 2.2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi

Perilaku di dalam sebuah organisasi, dipengaruhi oleh empat (4) macam faktor, diantara lain :

1. Orang (Sumber Daya Manusia)  
Orang-orang di dalam organisasi baik itu secara individu maupun kelompok, membentuk sebuah sistem sosial internal di dalam organisasi. Kelompok tersebut bisa dalam jumlah yang besar atau sedikit, dan bisa formal maupun informal. Maka seorang manajer organisasi harus mampu untuk mengarahkan orang-orang dengan latar pendidikan, kemampuan, dan juga cara berfikir yang berbeda dengan baik dan benar.
2. Struktur  
Struktur di dalam organisasi berkaitan dengan sebuah sistem yang mengatur dan menghubungkan orang-orang yang ada didalamnya. Struktur yang baik, mampu membuat para pekerjanya berkoordinasi dengan baik satu sama lain. Sehingga pekerjaan mereka terbagi secara adil dan sesuai dengan kemampuan masing-masing individu.
3. Teknologi  
Penggunaan teknologi memberikan dampak yang besar kepada sebuah pekerjaan di perusahaan maupun organisasi. Salah satu manfaat dalam menggunakan teknologi yaitu mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.
4. Lingkungan  
Sebuah organisasi atau perusahaan yang berdiri, berasal dari sebuah sistem besar yang memiliki banyak elemen terlibat di dalamnya, seperti pemerintahan, keluarga dan organisasi lain.

### 2.2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Berdasarkan undang-undang kesehatan nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan kurun waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat disekelilingnya, untuk itu perlu dikatakan upaya penyelesaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008, (Setiyo Utomo, 2019) beban kerja adalah pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:12) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan gejala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan dan kejenuhan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan dan kejenuhan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstres*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa beban dan kejenuhan atau *undrstres*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

#### 2.2.3.1 Faktor-Faktor Beban kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Gibson (2009), adalah sebagai berikut :

1. *Time Pressure* (Tekanan Waktu)

Secara umum dalam hal ini tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

3. *Repetitive action* (Tindakan Berulang)

Banyaknya permintaan yang membuat staff marketing untuk memenuhi calon nasabahnya sesuai dengan permintaan calon nasabah untuk bertemu dirumah ataupun dikantornya. Dan sebagian besar waktunya dihabiskan diperjalanan, ada yang dekat ataupun harus keluar kota untuk menemuinya, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan.

4. Tanggung Jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*Responsibility*) merupakan beban kerja bagi setiap orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, tanggung jawab secara personal dalam target perusahaan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap calon nasabah menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

### 2.2.3.2 Indikator-Indikator Beban Kerja

Menurut (Ahmad et al., 2019) , indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Contohnya karyawan yang berbeda devisi staff marketing tentunya berhubungan dengan calon nasabah. Sejauhmana kemampuan dan pemahaman dan prodak yang ditawarkan serta pemahaman calon nasabah tentang bisnis perdagangan berjangka.

#### 2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisirkan beban kerja karyawan. Namun, banyak karyawan tidak patuh atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP perusahaan, penggunaan waktu kerja yang berlaku kepada karyawan seharusnya dimanfaatkan dengan baik, dan harus tepat waktu.

#### 3. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya targer kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Target yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

#### 2.2.4 Stres Kerja

Menurut (Ahmad et al., 2019) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan.

Hasibuan (2013:2004) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

(Ahmad et al., 2019) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

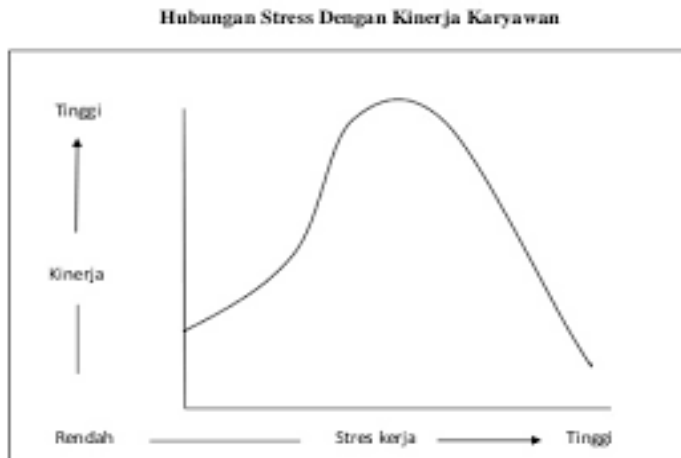
Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan ketegangan atau proses psikologi yang disebabkan oleh tekanan yang dialami baik secara tuntutan fisik maupun psikologi karyawan yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang dan tidak bisa rileks.

##### 2.2.4.1 Faktor-Faktor stres Kerja

Menurut Sunyoto (2013), stres disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Organisasi
  - Tuntutan Tugas
  - Tuntutan Peran
  - Tuntutan antar personal
2. Faktor Personal
  - Persoalan keluarga
  - Persoalan Ekonomi
  - Kepribadian

Menurut (Ahmad et al., 2019), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaanpun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyelesaian yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antar wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak didalam dan diluar kelompok kerjanya, perbedaan system nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dari perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.



Gambar 2.1 : Model hubungan Stress - kinerja



Dari Gambar 2.1 menyajikan model stres-kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja.

Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja karyawan akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar “melarikan diri” dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

#### 2.2.4.2 Sumber-Sumber Stres Kerja

Suwanto dan priansa (2011) membagi sumber stres kerja dari lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stres ini memacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus adaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah, kondisi kebisingan, dan kurang konsentrasi dalam bekerja.

2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu yang dimaksud adalah sumber stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stres kerja ini adalah :
  - a. Konflik Peran  
Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.
  - b. Peran yang rancu atau tidak jelas  
Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.
  - c. Tanggung jawab kepada orang lain  
Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain atau hal-hal lain. Dalam kasus tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.
  - d. Kesempatan untuk mengembangkan karir  
Sumber stres ini adalah spek-spek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.
3. Stres yang bersumber dari kepemimpinan organisasi  
Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, untuk itu ada beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang perlu diterapkan seorang pemimpin, diantaranya menjalin

kedekatan dengan anak buah, disitu lah yang akan membuat sumber stres yang berkurang. Dengan hasil interaksi setiap individu-individu dalam organisasi atau kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan diantara mereka, baik perbedaan *social* maupun psikologis, antara lain :

1. Hilangnya kekompakan
2. Tidak adanya dukungan yang memadai
3. Pilih kasih
4. Adanya konflik tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih.

#### Pendekatan Stres kerja

Ada empat pendekatan terhadap pendekatan stres kerja menurut pendapat Keith Davis dan Jhon q. Nestrom, (dalam mangkunegara) yaitu :

1. Pendekatan dukungan sosial  
Pendekatan ini dilakukan melalui aktifitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya main game di waktu istirahat dan bercanda sesama rekan kerja.
2. Pendekatan melalui meditasi  
Pendekatan ini perlu dilakukan oleh karyawan dengan cara berkontribusi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi biasa dilakukan diruangan khusus. Karyawan yang beragama islam biasanya melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan dzikir kepada Allah SWT.
3. Pendekatan melalui *biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4. Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

#### 2.2.4.3 Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut (Ahmad et al., 2019), indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata letak fisik pekerjaan.

2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu pekerjaan.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan diri sendiri sebagai seorang karyawan dan pegawai lain.

4. Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada karyawan, beberapa didalamnya dapat membuat suasana pekerjaan yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

#### 2.2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada perusahaan secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap komperatif (Maryhis, 2002:78).

Sedangkan menurut (Ahmad et al., 2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 2.2.5.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sugianti (2017) Mengatakan bahwa kinerja tidak terjadi begitu saja, melainkan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Faktor Internal Pegawai

Faktor internal pegawai meliputi kompetensi, pengetahuan (pendidikan), bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis, motivasi kerja, semangat kerja, kepuasan kerja.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi meliputi penggunaan teknologi, sistem manajemen,

kompensasi, iklim kerja, sumber daya pendukung, teman sekerja, dan pelatihan.

### 3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat.

#### 2.2.5.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Definisi penilaian kinerja menurut Astianto dan Suprihadi (2014) sistem formal yang dilaksanakan secara periodik untuk mengevaluasi individu. Sistem penilaian kinerja dapat diartikan sebagai sistem yang merupakan proses sistematis dan rutin untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia serta memberikan umpan balik untuk perencanaan kinerja sumber daya manusia yang akan datang.

Adapun penilaian terhadap kinerja individu menurut (Astion dan Suprihadi, 2014), sebagai berikut:

1. Apa tugas pokoknya
2. Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugasnya
3. Kaitan tugas dengan tugas-tugas orang lain
4. Dalam hal apa pegawai yang bersangkutan merasa berhasil
5. Kesulitan yang dihadapi
6. Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh.

#### 2.2.5.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ahmad et al., 2019), indikator kinerja karyawan meliputi :

##### 1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah MGM, jumlah karyawan

atau staff aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dalam penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Kehadiran

Merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.

4. Kemampuan Bekerja Sama

Menurut Lewis Thomas dan Elain B. Johnson (2014:164) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk hidup yang kita kenal. Kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit. Jadi akan lebih mungkin menemukan kekuatan dan kelamahan diri, belajar untuk menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan kerjasama. Karyawan dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

## 2.2.6 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.6.1 Hubungan antara Beban kerja terhadap kinerja karyawan

(Arfani & Luturlean, 2018) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan.

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan secara fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.



Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian sebelumnya dari (Ahmad et al., 2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Penelitian lain menyebutkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja. Menurut (Ahmad et al., 2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

#### 2.2.6.2 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

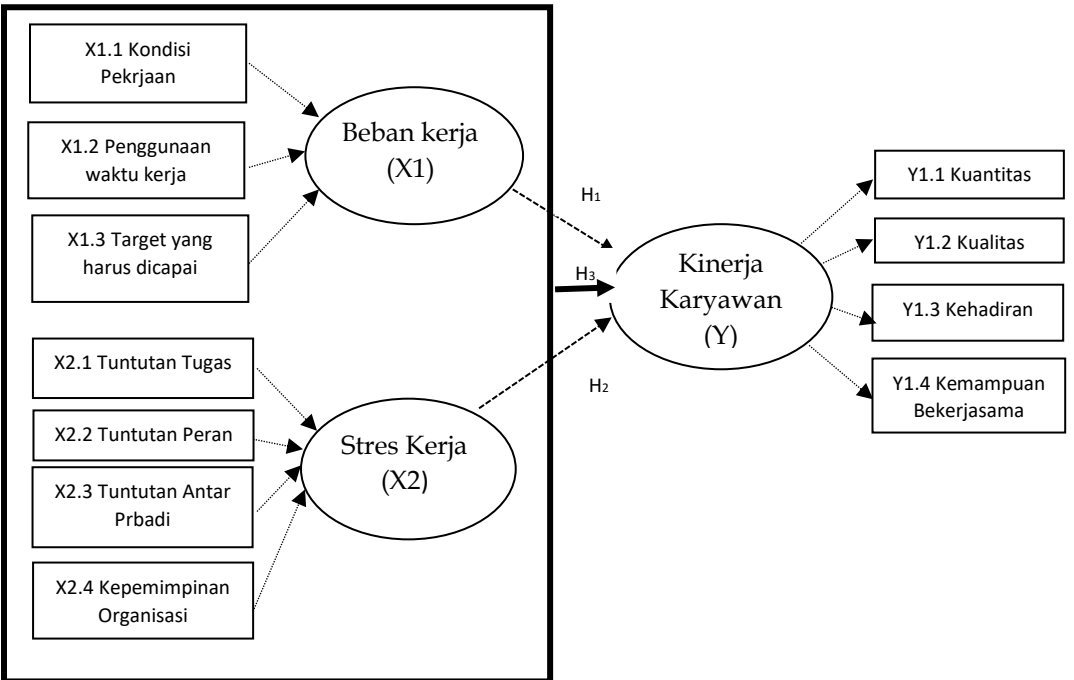
Menurut penelitian Anggit Astianto dan Heru Suprihadi (2014) bahwa stres kerja dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan potensi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah.

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai "puncak", yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila

stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Penelitian sebelumnya (Lestari et al., 2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

### 2.3 Kerangka Konseptual



Keterangan Garis :

- ▶ = Pengaruh Parsial
- ▶ = Menjelaskan Indikator
- .....▶ = Pengaruh Simultan

Gambar 2.3 Kerangka konseptual

## 2.4 Hipotesis

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Ahmad et al., 2019). Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

**Hipotesis X1 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES CABANG SURABAYA.**

Beban kerja diartikan sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bagian tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arfani & Luturlean, 2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut.

**Hipotesis X2 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES CABANG SURABAYA.**

Beban Kerja dan stres kerja merupakan faktor utama bagi setiap karyawan di perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setiyo Utomo, 2019) menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut.

**Hipotesis X3 : Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES CABANG SURABAYA.**

Halaman Sengaja Dikosongkan

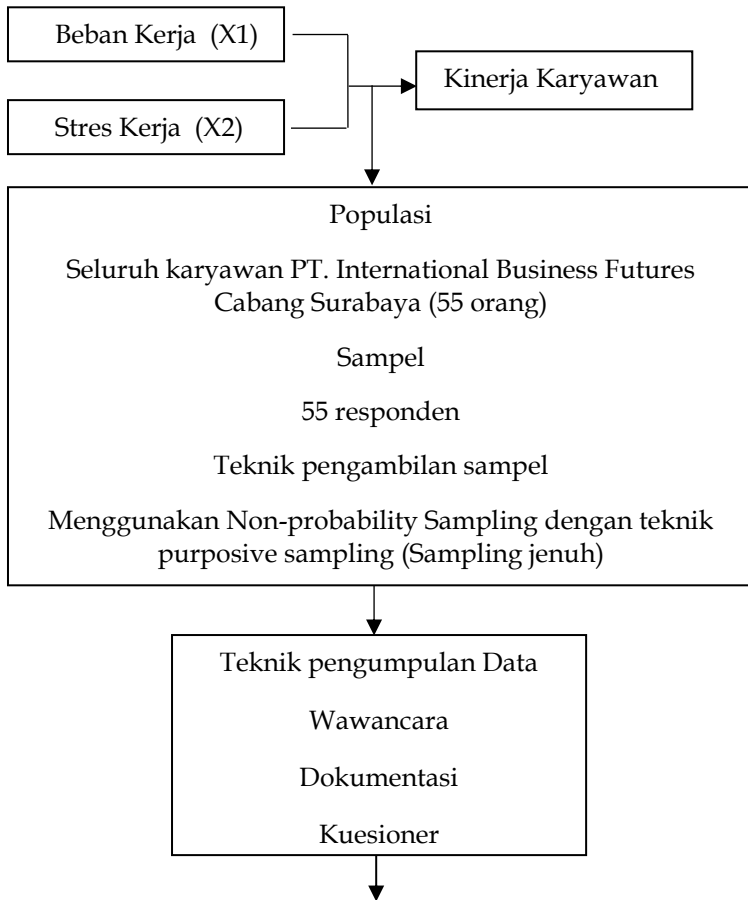
## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

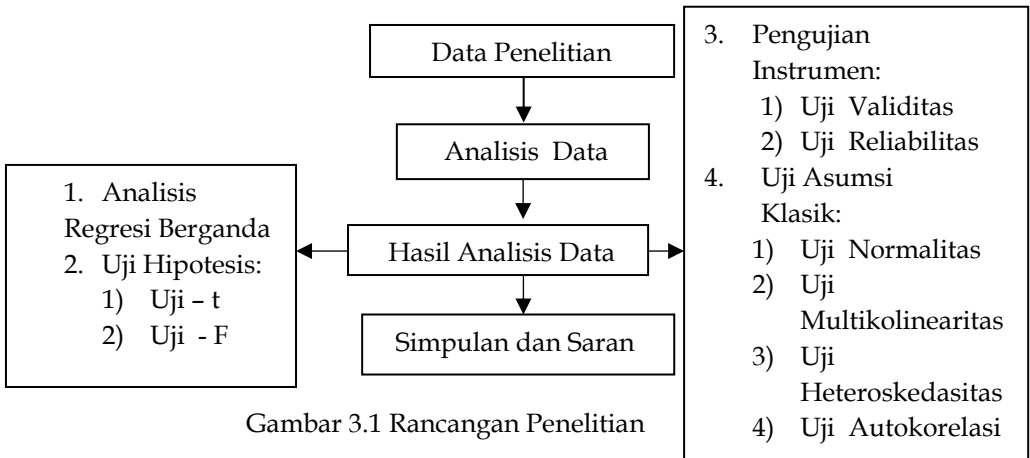
#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Menurut (Syariah, 2023) desain penelitian adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi tersebut. Rancangan penelitian dapat juga dikatakan sebagai skema atau bagan karena rencana itu dibuat atau memuat peta kegiatan yang akan kita laksanakan dan digunakan sebagai petunjuk. Rancangan juga mengingatkan kita untuk melakukan ini, jangan melakukan itu, hati-hati dalam melakukan ini, ini tidak penting dan seterusnya. Ini merupakan sebuah petunjuk dan pedoman seorang peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya dan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel independen (X) yaitu Beban kerja (X1) dan Stres kerja (X2) dan satu variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka dengan cara pengumpulan datanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan pengertian yang diuraikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.







Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

### 3.2 Populasi, sampel, Teknik pengambilan sampel dan lokasi/waktu.

#### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Setiyo Utomo, 2019). Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. International Business Futures Cabang Surabaya yang berjumlah 55 karyawan.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti, Ridwan (2015:56). Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis non-probability sampling, jenis sampel ini tidak dipilih secara acak, tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk

bisa dipilih menjadi sampel. Non-probability sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik Non-probability sampling yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh, yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 (Supriyanto dan Machfudz, 2010:188). Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*. Merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik ini karena sesuai digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian yang tidak melakukan generalisasi.

Metode sampel jenuh atau total sampling teknik adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. International Business Futures Cabang Surabaya berjumlah 55 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari

100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu, penelitian mengambil 55 sampel dari seluruh divisi.

### 3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*. Merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016:85). Alasan menggunakan teknik ini karena sesuai digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian yang tidak melakukan generalisasi.

Menurut (Tommy Sun siaganet al., 2018) metode sampel jenuh atau total sampling teknik adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. International Business Futures Cabang Surabaya berjumlah 55 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu, penelitian mengambil 55 sampel dari seluruh divisi.

## 3.3 Jenis dan Sumber Data

### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Burhan Bungin (2017:130), data kuantitatif lebih mudah dimengerti

bila dibandingkan dengan jenis data kualitatif. Data kuantitatif biasanya dapat dijelaskan dengan angka-angka. Data kuantitatif umumnya murni berasal dari data dalam bentuk kuantitatif (angka). Namun, ada juga yang bersumber dari informasi data kualitatif yang memiliki perbedaan berjenjang.

### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder, Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung lewat orang lain atau lewat dokumen.

#### a. Data Primer

Merupakan data pada penelitian yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian Marketing PT. International Business Futures Cabang Surabaya, yang diolah dalam penelitian ini diperoleh dari data observasi pada 55 responden.

#### b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang digunakan untuk mendukung penelitian. Misalnya : Data Karyawan, Absensi, Rekapitulasi, Target Marketing dan *Trunover*.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut (Ahmad et al., 2019) adalah merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data pada penelitian kali ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, yakni penelitian terjun langsung ke perusahaan untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel, yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur pengajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

Dari pengertian tersebut diatas dapat diketahui bahwa teknik pengumpulan data sangat erat hubungannya dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Masalah memberi arah dan mempengaruhi penentuan teknik pengumpulan data. Adapun teknik atau cara pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Menurut (Lukito & Alriani, 2018) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pengumpulan data dengan wawancara adalah usaha untuk

mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan dijawab secara lisan pula.

b. Dokumentasi

Dokumen menurut Sugiyono (2017:124) adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Penelitian ini menggunakan dokumentasi berupa gambar atau foto seorang calon nasabah yang sudah ditemui (appointment).

c. Kuesioner

Menurut (Lukito & Alriani, 2018) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengisian daftar pertanyaan yang merupakan bentuk wawancara tidak langsung. Responden diberikan suatu daftar pertanyaan, dan responden tersebut dipersilahkan untuk menjawab sendiri.

### 3.5 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dari penelitian ini berlokasi di PT. International Business Futures Cabang Surabaya, yang beralamat di Jl. Ngagel Jaya Tengah No. 74, Baratajaya, kec. Gubeng, Kota SBY, Jawa Timur 60283. Dan Waktu penelitian terlaksana dari bulan Januari sampai bulan Februari 2023.

### 3.6 Prosedur pengumpulan Data

1. Mengajukan surat Izin dari Universitas PGRI Adi Buana Surabaya untuk melakukan penelitian di PT. International Business Futures Cabang Surabaya.
2. Menyerahkan surat ijin ke HRD PT. International Business Futures Cabang Surabaya.
3. Mencari informasi atau gambaran umum tentang materi yang diteliti.
4. Melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. International Business Futures Cabang Surabaya.
5. Melakukan perhitungan hasil kuesioner untuk dapat mengetahui pengaruh tidaknya variabel yang diteliti.
6. Melakukan suatu analisis data hasil perhitungan kuesioner maupun data lain yang diperoleh perusahaan.
7. Memberikan kesimpulan maupun saran dari hasil penelitian dalam bentuk suatu laporan hasil penelitian.

### 3.7 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Varibel

#### 3.7.1 Variabel penelitian

Variabel penelitian menurut Sekaran (2018:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian dibagi menjadi 2 variabel sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel bebas sebagai berikut :

- a. Beban Kerja (X1)
  - b. Stres kerja (X2)
2. Variabel Dependen

Sering diebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah :

Kinerja Karyawan (Y)

### 3.7.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam definisi operasional variabel bahwa variabel berdasarkan macam-macamnya terdapat empat variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, variabel moderator dan variabel intervening. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen (X1) beban kerja dan stres kerja (X2) serta satu variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut yaitu sebagai berikut:



### 3.7.2.1 Beban Kerja (X1)

Menurut Munandar (2013) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Menurut Putra (2012) beberapa indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

### 3.7.2.2 Stres Kerja

Menurut Anoraga (2011:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Suatu beban kerja yang berlebih, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance individu dan juga dapat menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu.

Sedangkan (Oktaviani & Irmayanti, 2021) menyatakan bahwa, yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antar pribadi
4. Kepemimpinan Organisasi

### 3.7.2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan Bekerjasama

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### 3.8.1.1 Uji Validitas dan Reabilitas

###### a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran (Ahmad et al., 2019).

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku.

Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisa faktor itu dapat

disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot (pengukuran sekali aja) yaitu pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018:45).

Teknik yang digunakan dalam penelitian yaitu Cornbach Alpa  $> 0,70$ , sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (Statistical Package for Social Science)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali ( 2018 ) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yg digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukan pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji

asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

#### 3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, model regresi yg baik memiliki distribusi data normal (Ghozali, 2018). Salah satu cara melihat normalitas distribusi data adalah menggunakan uji statistik non parametic Kolmogorov-Sminov (K-S). jika pada tabel menunjukkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut terdistribusi normal sedangkan jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak terdistribusi normal (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021)

#### 3.8.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikonolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen dengan nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali,

2018). Multikolonieritas bisa dideteksi dengan nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ). Nilai *cut off* untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan VIF  $\geq 10$  (Ghozali,2018).

#### 3.8.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut (Rohman & Ichsan, 2021), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi menurut Ghozali (2018), salah satu uji yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi adalah Uji *Run Test* sebagai bagian dari statistic *non-parametrik* dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak tersidual tidak terdapat hubungan korelasi, maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random.

#### 3.8.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Ghozali, 2018).

### 3.8.3 Uji Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear terdapat 2 jenis, yakni regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Untuk penelitian kali ini yang dipakai yakni analisis regresi linear berganda karena terdapat lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:95). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja (X1), stres kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e.$$

#### 3.8.4 Uji Koefisien $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksikan variasi variabel dependen. Tetapi penggunaan koefisien determinasi tersebut memiliki suatu kelemahan, yaitu terdapatnya suatu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Agar terhindar dari bias tersebut, maka digunakan nilai adjusted  $R^2$ , dimana nilai adjusted  $R^2$  mampu naik atau turun apabila terjadi penambahan satu variabel independen (Ghozali, 2018:97).

#### 3.8.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap adanya suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga apa yang dihasilkan pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan dan mengumpulkan adanya bukti yang menjadi dasar sebuah data dengan tujuan menentukan keputusan apakah variabel tersebut menolak atau menerima adanya

kebenaran dari adanya asumsi atau pernyataan yang telah dibuat sebelumnya.

a. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen terikat (Ghozali, 2018:98). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikan level alpha 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

b. Uji F

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi 0,05 artinya model penelitian tidak layak digunakan.



Halaman Sengaja Dikosongkan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### 4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT International Business Futures  
PT. International Business Futures Cabang Surabaya merupakan perusahaan pialang berjangka yang sudah berdiri pada tahun 2005 dan sudah diresmikan oleh kementerian perdagangan pada tahun 2006. PT. International Business Futures Cabang Surabaya ini yang beralamat di Jl. Ngagel Jaya Tengah No. 74, Baratajaya, Kec Gubeng, Kota SBY, Jawa Timur merupakan salah satu cabang perusahaan yang berada di beberapa kota di Surabaya. PT. International Business Futures Cabang Surabaya mengadakan transaksi kontrak berjangka secara teratur, efektif, transparan dan tercatat di Bursa Berjangka Jakarta, yang diatur dalam perundang-undangan di bidang perdagangan berjangka, sehingga memberikan kepastian hukum kepada semua pihak yang melakukan kegiatan perdagangan berjangka komoditi di Indonesia.

#### 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

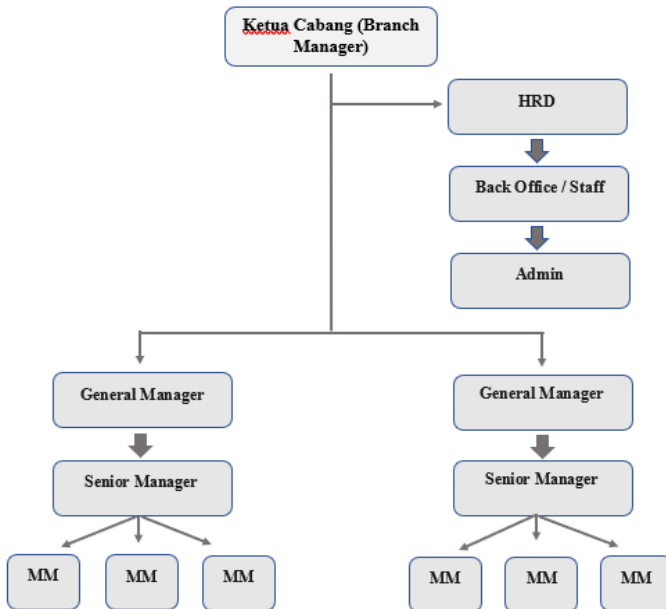
##### 4.1.2.1 Visi Perusahaan

PT. IBF memiliki visi menjadi perusahaan terdepan dalam melayani jasa kepada para nasabah secara kompetitif dan untuk berusaha menyediakan apa yang menjadi kebutuhan fasilitas nasabah berupa informasi dan petunjuk investasi kepada partner bisnis atau klien.

##### 4.1.2.2 Misi Perusahaan

Meningkatkan jumlah transaksi kualitas, kuantitas, kualitas pelayanan dan menjaga reputasi untuk pencapaian yang maksimal agar tercipta SDM yang berkualitas dan makmur secara financial.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : Gambar 4.1.3 Struktur organisasi dari PT. Internasional Business Futures Cabang Surabaya.

#### 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bagian ini diuraikan hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah sampel 55 orang PT. International Business Futures Cabang Surabaya sebagai responden dengan menggunakan kuesioner

yang telah disebar kepada karyawan PT. International Business Futures Cabang Surabaya. Penelitian dimulai dengan menguraikan hasil pengolahan data kuesioner dan data diukur menggunakan skala likert. Data karakteristik responden yaitu dari data usia dan jenis kelamin.

#### 4.2.1 Karakteristik Responden

Setelah pengumpulan data melalui kuesioner berhasil dilakukan, maka didapat karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin.

#### 4.2.2 Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1  
Data Responden Berdasarkan Usia

Tingkat Usia	Jumlah
17 - 25 Tahun	15
25 - 35 Tahun	20
35 - 45 Tahun	20
Total	55

Sumber : Data primer diolah (2023)

Pada tabel 4.1 diperoleh data bahwa karyawan yang berusia 17-25 tahun sebanyak 15 Orang, 25-35 tahun sebanyak 20 orang dan 35-45 tahun sebanyak 55 Orang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. International Business Futures cabang Surabaya didominasi usia 25-35 dan 35-45 Tahun.

#### 4.2.3 Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel berikut :

Tabel 4.2  
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	25
Perempuan	30
Total	55

Sumber : Data primer diolah (2023)

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 Orang dan untuk berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 Orang. Dapat disimpulkan bahwa PT. International Business Futures didominasi karyawan Perempuan.

#### 4.2.4 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah yang memberikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan dari indikator setiap variabel. Berikut ini hasil dari tanggapan responden:

##### 1. Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )

Variabel beban kerja terdiri dari 9 pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel beban kerja ( $X_1$ ):

Tabel 4.3  
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)

Item	Frekuensi					Presentase				
	SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
X1.1	30	21	3	1	0	54,5%	38,2%	5,5%	1,8%	0%
X1.2	24	24	6	1	0	43,6%	43,6%	10,9%	1,8%	0%
X1.3	29	21	4	1	0	52,7%	38,2%	7,3%	1,8%	0%
X1.4	24	24	6	1	0	43,6%	43,6%	10,9%	1,8%	0%
X1.5	25	20	9	1	0	45,5%	36,4%	16,4%	1,8%	0%
X1.6	18	22	14	1	0	32,7%	40,0%	25,5%	1,8%	0%
X1.7	18	27	9	1	0	32,7%	49,1%	16,4%	1,8%	0%
X1.8	27	24	4	0	0	49,1%	43,6%	7,3%	0%	0%
X1.9	32	21	2	0	0	58,2%	38,2%	3,6%	0%	0%
<i>Mean Total</i>						45,84%	41,2%	11,5%	1.4 %	0%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar Menurut distribusi frekuensi variabel Beban Kerja (X1) pada tabel 4.3 diatas terdeteksi bahwa mayoritas jawaban yang paling banyak adalah jawaban “Sangat setuju” dengan jumlah presentase sebesar 45,84%.

Melalui hasil perhitungan distribusi frekuensi variable Beban Kerja (X1) pada tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai mean dari jawaban “Sangat Setuju” memiliki nilai mean sebesar 45,84%, jawaban “Setuju” memiliki nilai mean sebesar 41,2%, jawaban “Ragu-Ragu” memiliki nilai mean sebesar 11,5%, jawaban “Tidak Setuju” memiliki nilai mean sebesar

1,4% dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” memiliki nilai mean sebesar 0% dari 9 pertanyaan kuesioner penelitian.

## 2. Variabel Stres Kerja (X2)

Variabel beban kerja terdiri dari 12 pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel beban kerja (X<sub>2</sub>):

Tabel 4.4  
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

Item	Frekuensi					Presentase				
	SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
X1.1	15	31	9	0	0	27,3%	56,4%	16,4%	0%	0%
X1.2	13	29	10	3	0	23,6%	52,7%	18,2%	5,5%	0%
X1.3	17	32	4	2	0	30,9%	58,2%	7,3%	3,6%	0%
X1.4	20	27	7	1	0	36,4%	49,1%	12,7%	0%	0%
X1.5	17	32	5	1	0	30,9%	58,2%	9,1%	1,8%	0%
X1.6	14	27	14	0	0	25,5%	49,1%	25,5%	0%	0%
X1.7	20	30	4	1	0	36,4%	54,5%	7,3%	1,8%	0%
X1.8	20	28	5	1	1	36,4%	50,9%	9,1%	1,8%	1,8%
X1.9	19	26	8	2	0	34,5%	47,3%	14,5%	3,6%	0%
X1.10	9	29	13	3	1	16,4%	52,7%	23,6%	5,5%	1,8%
X1.11	15	26	13	1	0	27,3%	47,3%	23,6%	1,8%	0%
X1.12	22	21	9	3	0	40,0%	38,2%	16,4%	5,5%	0%
<i>Mean Total</i>						30,5%	51,2 %	15,3%	2,6 %	0,3%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar Menurut distribusi frekuensi variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) pada tabel 4.4 diatas terdeteksi bahwa mayoritas jawaban yang paling banyak adalah jawaban “setuju” dengan jumlah presentase sebesar 51,2%.

Melalui hasil perhitungan distribusi frekuensi variable Stres Kerja (X<sub>2</sub>) pada tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai mean dari jawaban “Sangat

Setuju” memiliki nilai mean sebesar 30,5%, jawaban “Setuju” memiliki nilai mean sebesar 51,2%, jawaban “Ragu-Ragu” memiliki nilai mean sebesar 15,3%, jawaban “Tidak Setuju” memiliki nilai mean sebesar 2,6% dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” memiliki nilai mean sebesar 0,3% dari 12 pertanyaan kuesioner penelitian.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (y):

Tabel 4.5  
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi					Presentase				
	SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
Y.1	28	19	7	0	1	50,9%	34,5%	12,7%	0%	1,8%
Y.2	17	27	10	0	1	30,9%	49,1%	18,2%	0%	1,8%
Y.3	22	25	6	2	0	40,0%	45,5%	10,9%	3,6%	0%
Y.4	26	21	5	2	1	47,3%	38,2%	9,1%	3,6%	1,8%
Y.5	19	27	6	3	0	34,5%	49,1%	10,9%	5,5%	0%
Y.6	25	21	6	3	0	45,5%	38,2%	10,9%	5,5%	0%
Y.7	15	26	13	1	0	27,3%	47,3%	23,6%	1,8%	0%
Y.8	14	20	19	2	0	25,5%	36,4%	34,5%	3,6%	0%
Y.9	16	23	15	1	0	29,1%	41,8%	27,3%	1,8%	0%
Y.10	20	28	5	1	1	36,4%	50,9%	9,1%	1,8%	1,8%
Y.11	19	27	9	0	0	34,5%	49,1%	16,4%	0%	0%
Y.12	23	19	12	0	1	41,8%	34,5%	21,8%	0%	1,8%
<i>Mean Total</i>						36,9%	42,8 %	17,1%	2,2 %	0,7%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar Menurut distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) pada tabel 4.5 diatas terdeteksi



bahwa mayoritas jawaban yang paling banyak adalah jawaban “setuju” dengan jumlah presentase sebesar 42,8%.

Melalui hasil perhitungan distribusi frekuensi variable Kinerja Karyawan (Y) pada tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai mean dari jawaban “Sangat Setuju” memiliki nilai mean sebesar 36,9%, jawaban “Setuju” memiliki nilai mean sebesar 42,8%, jawaban “Ragu-Ragu” memiliki nilai mean sebesar 17,1%, jawaban “Tidak Setuju” memiliki nilai mean sebesar 2,2% dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” memiliki nilai mean sebesar 0,7% dari 12 pertanyaan kuesioner penelitian.

#### 4.3 Analisis Data Penelitian

##### 4.3.1 Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, peneliti perlu melakukan analisis data. Hal ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa data yang diperoleh dapat diukur dan dianalisis dengan menggunakan program IBM SPSS 22.

##### 4.3.2 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian adalah alat untuk mengukur semua variabel. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, yang telah disampaikan kepada responden untuk memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang telah dirasakan dan di alami selama bekerja. Uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data itu valid atau tidak, sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi dari data tersebut.

#### 4.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator yang terdapat dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur dan tinggi rendahnya validitas kuesioner menunjukkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan melihat kuesioner yang digunakan sudah tepat dengan mengukur apa yang diukur, yaitu dengan melihat koefisien item dengan nilai kritis para taraf signifikan diatas 0,3 maka dinyatakan valid.

Berikut adalah hasil uji validitas di paparan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6  
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R - Hitung	Corelate	Keterangan
Beban Kerja(X1)	X1.1	.348**	0,3	Valid
	X1.2	.557**	0,3	Valid
	X1.3	.585**	0,3	Valid
	X1.4	.675**	0,3	Valid
	X1.5	.633**	0,3	Valid
	X1.6	.702**	0,3	Valid
	X1.7	.595**	0,3	Valid
	X1.8	.581**	0,3	Valid
	X1.9	.320**	0,3	Valid
	X2.1	.407**	0,3	Valid
	X2.2	.368**	0,3	Valid
	X2.3	.676**	0,3	Valid

Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.4	.585**	0,3	Valid	
	X2.5	.619**	0,3	Valid	
	X2.6	.591**	0,3	Valid	
	X2.7	.590**	0,3	Valid	
	X2.8	.674**	0,3	Valid	
	X2.9	.579**	0,3	Valid	
	X2.10	.680**	0,3	Valid	
	X2.11	.358**	0,3	Valid	
	X2.12	.319**	0,3	Valid	
	Kinerja Karyawan(Y)	Y.1	.407**	0,3	Valid
		Y.2	.368**	0,3	Valid
		Y.3	.676**	0,3	Valid
Y.4		.585**	0,3	Valid	
Y.5		.619**	0,3	Valid	
Y.6		.591**	0,3	Valid	
Y.7		.590**	0,3	Valid	
Y.8		.674**	0,3	Valid	
Y.9		.579**	0,3	Valid	
Y.10		.680**	0,3	Valid	
Y.11		.358**	0,3	Valid	
Y.12		.319**	0,3	Valid	

---

Sumber: Lampiran Output SPSS Data Diolah 2023

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung yaitu lebih besar dari nilai korelasi 0,3. Dari tabel setiap variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dibanding 0,3. Sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid dan item pernyataan dalam kuesioner ini bisa dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

#### 4.3.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap indikator dalam kuesioner yang digunakan penelitian ini *reliabel*. Uji reliabilitas dapat dikatakan *reliabel* jika nilai *conbach's alpha* > 0,7. Dari hasil analisis diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut.

Berikut adalah hasil uji validitas di paparan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7  
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja ( $X_1$ )	0,729	0,7	Reliabel
Stres Kerja ( $X_2$ )	0,844	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,775	0,7	Reliabel

Sumber: Lampiran Output SPSS Data Diolah 2023

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* pada variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,729, Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,844, dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,775. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa hasil nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* lebih dari 0,7. Maka disimpulkan bahwa

kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel, sehingga item pernyataan dalam kuesioner layak digunakan dan dilanjutkan analisis data.

#### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai yang efisien dari persamaan regresi berganda dengan kuadrat kecil biasa (*ordinary least square*), maka dalam melakukan analisis data harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut:

##### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil dalam penelitian ini dapat dilihat dari Non Parametik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Uji Normalitas

	Unstandarized Residual
N	55
Test Statistic	.047
Asymp. Sig. (2-tailed)	. ,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Output SPSS Data Diolah 2023

Pada tabel 4.8 dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari

0,05, dan dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

#### 4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Berikut ini cara melihat pengambilan keputusan uji multikolinearitas:

1. Nilai Tolerance

1. Tolerance > 0,10: tidak terjadi multikolinearitas

2. Tolerance < 0,10: terjadi multikolinearitas

2. Nilai VIF

1. VIF < 10: tidak terjadi multikolinearitas

2. VIF > 10: terjadi multikolinearitas

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS *Version 22* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Beban Kerja (X1)	0.965	1.036
Stres Kerja (X2)	0.965	1.036

Sumber: Lampiran Output SPSS Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar

dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.3.3.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

#### Uji Autokorelasi

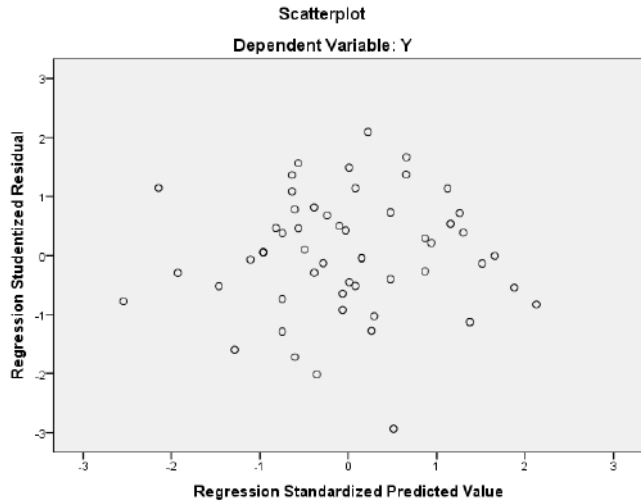
Durbin-Watson
2,313

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2023

Hasil dari perhitungan diatas maka diketahui bahwa nilai  $1,490 < 2,313 < 2,51$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

#### 4.3.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui keadaan dimana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varian yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh variabel *independent*. Tidak terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat dari pola gambar scatterplot dengan ketentuan titik-titik data tidak boleh menyebar dibawah atau sekitar angka nol, titik-titik data tidak boleh mengumpul dan membentuk pola. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:



Sumber: Output SPSS Data Diolah 2023

Gambar 4.1

#### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam melakukan perhitungan menggunakan program *computer* SPSS 22 yang diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.11

Analisis Regresi Linear Berganda



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
(Constant)	-1.190	7.664	
Beban Kerja (X1)	.422	.139	.289
Stres Kerja (X2)	.701	.091	.733

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2023

Dari tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = (-1.190) + 0,422 X_1 + 0,701 X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

e = Error/ Variabel pengganggu

Dari hasil persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar (-1.190) artinya apabila variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), nilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar (-1.190).
2. Nilai koefisien Beban Kerja (X1) sebesar 0,422, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Beban Kerja (X1) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,422. Dengan asumsi bahwa variabel Stres Kerja (X2) tetap.
3. Nilai koefisien Stres Kerja (X2) sebesar 0,701, artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu-satuan Stres Kerja (X2) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,701. Dengan asumsi bahwa variabel Beban Kerja (X1) tetap.

#### 4.3.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah nilai *Adjusted R square*, dan *R Square* adalah suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen (eksogen) mempengaruhi dependen. *R Square* disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. Nilai tersebut diambil dari tabel model *summary* dan diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Hasil Pengujian R Square

R	R Square	Adjusted R Square
.736 <sup>a</sup>	.541	.524

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,541 artinya pengaruh variabel bebas yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 54,1% sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model konseptual untuk dianalisis atau tidak ikut dalam model analisis yang diteliti. Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat maka perlu dilakukan analisis

korelasi dengan nilai korelasinya masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13  
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2023

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $R^2 = 0,541$  maka dapat dinyatakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang sedang antara variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 4.3.6 Uji Hipotesis

##### 4.3.6.1 Uji t (Parsial)

Uji t-parsial merupakan untuk menguji sebuah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian diketahui jika secara terpisah, maka variabel X masih diberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel terikat Y.

1. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Hipotesis

H0=Variabel *independent* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

H1=Variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

Tabel 4.14

Uji t

Model	t	Sig.	Kesimpulan
Beban Kerja ( $X_1$ )	3.024	0,004	Berpengaruh
Stres Kerja ( $X_2$ )	7.664	0,000	Berpengaruh

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa uji-t, nilai signifikan dari seluruh variabel bebas ( $>0,05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, yang artinya Beban Kerja( $X_1$ ), Stres Kerja( $X_2$ ), berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. International Business Futures Cabang Surabaya.

#### 4.3.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan atau bersama-sama). Dengan demikian konsep regresi linear adalah pengujian mengenai model regresi yang didapatkan dapat diterima. Uji-F digunakan dalam mengetahui variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hipotesis:

H0=Semua variabel *independent* secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

H1=Semua variabel *independent* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

Tabel 4.15

Uji F		
Model	F	Sig.
Regression	30.693	.000b

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.4 Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES CABANG SURABAYA dengan sampel sebanyak 55 karyawan.

##### 4.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meningkatkan beban kerja untuk menyelesaikan sesuatu efisien dan secepat mungkin, memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki beban kerja dan jam kerja efektif yang sesuai dengan kemampuannya sehingga kinerja karyawan pun ikut meningkat. Yang berarti jika

beban kerja terpenuhi maka dapat meningkat dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tety Ramadhani Januarizki, Dhiyan Septa Wihara (2021). Yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan. Dari hasil menunjukkan bahwa variable Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres kerja Meningkat dan Kinerja meningkat dipengaruhi oleh jam kerja yang fleksibel bisa menjadi cara agar karyawan tidak merasa stres selama bekerja, mengadakan acara senam bersama setiap hari jumat, menyediakan snack di kantor, atau menyelenggarakan acara yang seru bersama karyawan lainnya, Stres kerja perlahan bisa berkurang kalau mengadakan rekreasi atau gathering karyawan. Yang berarti jika stres kerja terpenuhi maka dapat meningkat dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquinia (2020).. Yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung variabel Beban Kerja dan Stres Kerja

dengan nilai signifikan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dapat menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan kemampuannya, Memiliki jam kerja yang fleksibel bisa menjadi cara agar karyawan tidak merasa stres selama bekerja dan Adanya Kerjasama tim terjalin kompak saling bantu satu sama yang lain, menambah kinerja karyawan lebih maksimal dan meningkat. Yang berarti jika beban kerja dan stres kerja terpenuhi maka dapat meningkat dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Reza et al., 2020) berdasarkan hasil penelitiannya hasil persamaan regresi linier berganda diketahui beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Internasional Business Futures Cabang Surabaya. Hasil Uji t diperoleh pada variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Halaman Sengaja Dikosongkan



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22 maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban Kerja( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. International Business Futures Cabang Surabaya yang artinya variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
2. Stres Kerja( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ) pada PT. International Business Futures Cabang Surabaya yang artinya variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ) yang menyatakan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), dan Stres Kerja( $X_2$ ), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. International Business Futures Cabang Surabaya.

## 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang terkait adalah sebagai berikut:

❖ Bagi Perusahaan :

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini didapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu :

1. Berdasarkan variabel Beban kerja, mampu memberikan pekerjaan yang seimbang dan sesuai dengan jobdesk masing – masing agar karyawan tidak tertekan dan merasa stress dan agar karyawan mampu maksimal kinerjanya . target yang harus dicapai yang diberikan pihak perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan dan kondisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan. Hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan keuntungan yang positif pada perusahaan.
2. Berdasarkan variabel stres kerja, dapat meningkatkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai masukan untuk pimpinan dapat memberikan informasi yang lengkap mengenai petunjuk pelaksanaan yang benar kepada semua karyawannya.

3. Berdasarkan variabel kinerja karyawan, dapat tetap mempertahankan kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik, terjalin kerjasama dan komunikasi yang baik, serta mempererat hubungan kekeluargaan terhadap kinerja karyawan.

❖ Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat mengembangkan lagi dengan variabel-variabel lainnya.