PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA WRINGINANOM GRESIK

SKRIPSI

O l e h :

MEI LITA DERMAWANTI
NIM: 13510034

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA WRINGINANOM GRESIK

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

O l e h :

MEI LITA DERMAWANTI
NIM: 13510034

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA WRINGINANOM GRESIK

SKRIPSI

Oleh :

MEI LITA DERMAWANTI
NIM: 13510034

Telah Disetujui, 26 Mei 2017
Dosen Pembimbing,

Ahmad Mu'is, S.Ag, M.S.I.
NIDT. 19711110 20160801 1 043

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA WRINGINANOM GRESIK

SKRIPSI

Oleh :

MEI LITA DERMAWANTI
NIM: 13510034

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 10 Juli 2017

Susunan Dewan Penguji		Tanda Tangan
1. Ketua Penguji **Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si** NIP. 19720212 200312 1 003	:	( )
2. Sekretaris/Pembimbing **Ahmad Mu'is, S.Ag, M.S.I.** NIDT. 19711110 20160801 1 043	:	( )
3. Penguji Utama **Dr. Siswanto, M. Si** NIP. 19750906 200604 1 001	:	( )

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Mei Lita Dermawanti
NIM	: 13510034
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA WRINGINANOM GRESIK.

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada **"klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Juli 2017

Hormat Saya,

Mei Lita Dermawanti

NIM: 13510034

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta
dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan dan membekaliku
dengan ilmu sehingga atas karunia dan kemudahan yang Engkau
berikan akhirnya penelitian sederhana ini dapat terselesaikan.
Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kehariban
Rasulullah Muhammad SAW. Kupersembahkan
penelitian yang sederhana ini kepada orang
yang sangat aku sayangi dan aku cintai,
Ayah, Ibu beserta keluarga

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN MOTTO

Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat tiada tara sehingga penelitian ini bisa terselesaikan dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Stres Kerja Pada PT. Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik".

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din Al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo M. Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5. Ahmad Mu'is, S.Ag, M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu, Ayah, Kakak dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
7. Shanti selaku *Human Resource Development* (HRD) PT. Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik.
8. Seluruh karyawan PT. Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik yang telah bersedia membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Sahabat-sahabati Manajemen 2013 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Rabbal 'Aalamiin...

Malang, Juli 2017

Penulis

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN
HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN PERNYATAAN iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
HALAMAN MOTTO vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN. xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab) xv

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA
2.1 Penelitian Terdahulu 9
2.2 Kajian Teori 20
2.2.1 Beban Kerja 20
2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja 20
2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja 22
2.2.1.3 Dampak Beban Kerja 23
2.2.1.4 Beban Kerja Dalam Islam 24
2.2.2 Kinerja Karyawan 26
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan 26
2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 27
2.2.2.3 Pengukuran Kinerja 28
2.2.2.4 Kinerja Dalam Islam 29
2.2.3 Stres Kerja 32
2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja. 32
2.2.3.2 Penyebab Stres Kerja 33
2.2.3.3 Strategi Manajemen Stres Kerja 35
2.2.3.4 Stres Dalam Islam 37
2.2.4 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja 39
2.2.5 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja. 40

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.6 Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. 41
2.3 Model Konsep 42
2.4 Hipotesis 42

BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian. 43
3.2 Lokasi Penelitian. 44
3.3 Populasi dan Sampel 44
3.3.1 Populasi. 44
3.3.2 Sampel.. 44
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 46
3.5 Data dan Jenis Data 47
3.5.1 Data Primer 47
3.5.2 Data Sekunder 48
3.6 Teknik Pengumpulan Data. 48
3.5.1 Kuesioner 48
3.5.2 Dokumentasi 48
3.7 Definisi Operasional Variabel. 49
3.8 Uji Instrumen Penelitian. 52
3.8.1 Uji Validitas 52
3.8.2 Uji Reliabilitas 53
3.9 Analisis Data. 53
3.9.1 Uji Asumsi Klasik. 54
3.9.2 Analisis Jalur. 54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 58
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan 58
4.1.1.1 Sejarah PT. Temprina Media Grafika 58
4.1.1.2 Visi dan Misi PT. Temprina Media Grafika 60
4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Temprina Media Grafika 61
4.1.1.4 *Job Description* 63
4.2 Uji Instrumen Data. 72
4.2.1 Uji Validitas 72
4.2.2 Uji Reliabilitas.. 74
4.3 Uji Asumsi Klasik 74
4.3.1 Uji Normalitas 74
4.3.2 Uji Linieritas.. 75
4.4 Analisis Deskriptif 76
4.4.1 Deskripsi Karakteristik Responden 76
4.4.2 Deskripsi Variabel Penelitian 80
4.4.2.1 Variabel Beban Kerja 80
4.4.2.2 Variabel Kinerja 82

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.4.2.3 Variabel Stres Kerja 85
4.5 Uji Hipotesis 88
4.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja 88
4.5.2 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 90
4.5.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung 92
4.6 Pembahasan 92
4.6.1 Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja 92
4.7.2 Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja 95

BAB V PENUTUP
5.1 Kesimpulan 97
5.1 Saran 98

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu 14
Tabel 2.2 Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu 20
Tabel 3.1 Pembagian dan Perhitungan Sampel.....45
Tabel 3.2 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan 47
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian.....49
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....73
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian 74
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas 75
Tabel 4.4 Hasil Uji Linieritas.....75
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 76
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....77
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 78
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 79
Tabel 4.9 Kriteria Inteprestasi Skor 80
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja 81
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja. 83
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja. 86
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja. 89
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 90

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep 42
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Anlysis*).....55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....62
Gambar 4.2 Hasil Model Analisis Jalur 92

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner
Lampiran 2 : Data Jawaban Responden
Lampiran 3 : Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 4 : Uji instrument Data
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6 : Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)
Lampiran 7 : Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 8 : Bukti Konsultasi
Lampiran 9 : Biodata Peneliti

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Mei Lita Dermawanti. 2017. SKRIPSI. **"Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Stres Kerja Pada PT. Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik"**

Pembimbing : Ahmad Mu'is, S.Ag, M.S.I.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja, Stres Kerja

Dalam dunia kerja, para pekerja selalu dituntut optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain karyawan mempunyai keterbatasan dalam beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan, oleh karena itu perlunya penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kinerja yang optimal dan terhindar dari keluhan-keluhan yang akan menyebabkan stres kerja.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Sampel penelitian sebanyak 73 responden dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling*. Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner dan data sekunder berupa dokumen. Analisis data yang digunakan ialah model Analisis Jalur (*path analysis*) dengan alat bantu SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja. Pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan tidak menimbulkan stres kerja dalam menghadapi pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif serta sikap pimpinan yang objektif membuat karyawan merasa nyaman dalam menghadapi pekerjannya, kemudian target kinerja tidak terlalu tinggi dan memberatkan karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu tanpa adanya keluhan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Mei Lita Dermawanti. 2017. THESIS. "**The Effect of Workload on Employee Performance Through Work Stress Variables at PT. Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik"**

Advisor : Ahmad Mu'is, S.Ag, M.S.I.

Keywords : Work Stress, Performance, Workload

In the working world, the workers are always required to completing a job optimally, but on the other hand the employees have limitations in workload and work skills that loaded, therefore structuring workload according to employees's work skill is needed for the company in preventing an optimal performance and avoiding any complaints that will cause the work stress.

This research uses quantitative research with explanatory research type. The research samplesare 73 respondents with probability sampling technique. The type of data used in the form of primary data is collecting data by using questionnaires and secondary data is by using documents. Data analysis that used is Path Analysis model (path analysis) with SPSS version 16.0 as the instrument.

The research results show that the workload significantly influenced the performance. While the workload does not have indirectly affect to the performance through work stress. Jobs that loaded to employees do not cause work stress in their work confrontation. A conducive working environment and an objective leadership attitude make employees are feeling comfortable in their work confrontation, then performance targets are not too high and burden the employees so that employees can complete their work timely without any complaints.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

مستخلص البحث

مي ليتا ديرماوانتي. ٢٠١٧. بحث جامعي. **"تأثير عبء العمل على اجراء الموظفين بمتغير ضغوط العمل عند PT.Temprina Media Grafika وريغينانوم جريسيك"**

المشرف : أحمد معز الماجستير

الكلمات الرئيسيات : عبء العمل واجراء وضغوط العمل.

في عالم العمل، طلب الموظفون أن يكمل عملهم، لكن في ناحية أخرى للموظفين قصر لعبء العمل وكفاءة العمل المكلف، انطلاقا بذلك تحتاج الشركة إلى ترتيب عبء العمل مناسبا بكفاءة الموظفين بهدف لحماية اجراء الكمل ومجتنب من شكاوى التي تسبب إلى ضغوط العمل.

يستخدم هذا البحث منهجا كميا بنوع *explanatory research*. عينات البحث هي ثلاثة وسبعين مشارك بتقنية أخذ العينة *probability sampling*. من نوع البيانات المستخدمة هو بيانات أساسيات أي جمع البيانات باستخدام الاستبانة وبيانات فرعيات أي باستخدام الوثائق. تحليل البيانات المستخدم هو منهج تحليل المسار (*path analysis*) بوسيلة SPSS ١٦.٠.

تشير نتائج البحث إلى أن لعبء العمل تأثير هام على الاجراء. مع أن ليس لعبء العمل تأثير غير مباشر على اجراء بضغوط العمل. العمل المكلف للموظفين لا ينشأ ضغوط العمل في توجيه عملهم. بيئة العمل المساعد وسلوك المدير التجرد ترتاح الموظفين في توجيه عملهم، ثم غاية العمل التي غير مرتفعة جدا وتكلف الموظفين فسوف الموظفون يستطيع أن ينتهي عملهم في وقت معين دون الشكاوى.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Menurut Moeheriono (2009:60) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja karyawan harus dijaga untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Usaha untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaaan.

Stres dapat terjadi pada setiap individu atau manusia pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turnover* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar.

Beban kerja menurut Tarwaka (*dalam* Hariyati, 2011:21) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja juga merupakan faktor yang paling sering dialami oleh setiap karyawan, dimana kondisi tersebut dapat memunculkan kondisi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

stres bagi karyawan. Mangkunegara (2013:157) menjelaskan penyebab munculnya stres kerja adalah beban yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan dalam bekerja.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*undercapacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi in-efisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Penelitian seperti ini telah banyak dilakukan sebelumnya, Andrianto (2016) dalam penelitiannya menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah.. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisianawati (2014) dalam penelitiannya mengetahui pengaruh beban kerja terhadap

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja bidan. Namun dalam Penelitian lain menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sitepu pada tahun (2013) dalam penelitiannya menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BTN Manado. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja. Khasifah (2015) dalam penelitiannya mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pionir riset stres, lima puluh tahun lampau, adalah *Hans Selye*, yang berpendapat bahwa orang-orang hampir memiliki respon fisik yang konsisten terhadap situasi yang penuh stres. Respon tersebut diberi nama sindroma adaptasi umum, yakni sistem pertahanan otomatis yang menolong orang mengatasi tuntutan-tuntutan lingkungan (Sopiah, 2008:85).

Stres kerja juga terjadi kepada karyawan bila terdapat penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah diperbaiki sehingga mengakibatkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pekerjanya (Fraser, 1992:79). Berdasarkan pernyataan diatas bahwa stres kerja merupakan aspek yang penting terkait dengan kinerja, apabila kinerja baik maka perusahaan mendapat keuntungan begitu sebaliknya, sehingga karyawan harus mendapatkan perhatian lebih untuk mengelola manajemen stres untuk kelangsungan suatu perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Oleh sebab itu maka perusahaan harus memenuhi kebutuhan dan menciptakan kenyamanan kerja untuk karyawan dalam pemenuhan ketetapan waktu, pekerjaan itu sendiri, kepribadian, upah dan promosi, teman kerja, lingkungan kerja (Luthan, 2006:243).

PT. Temprina Media Grafika adalah percetakan dalam bidang Web Rotary Offset Printing, Sheetfed Printing dan Finishing yang menghasilkan produk koran, tabloid, majalah, buku dan produk media cetak lainnya. PT Temprina Media Grafika didukung oleh SDM berkualitas yang tersebar di wilayah Surabaya (Karah Agung, Graha Pena, dan Sumengko), Bekasi, Cengkareng, Surakarta, Semarang, Nganjuk, Jember, dan Denpasar mulai dari tingkat Direksi, Operasional Manager, Manager, Kepala Seksi, Kepala Divisi, Kepala Regu, Wakil Kepala Regu, dan staff pelaksana serta operator.

Lahirnya PT. Temprina Media Grafika yang beralamat di Jl. Karah Agung No. 45, Surabaya tidak bisa dilepaskan dari PT Jawa Pos. Perkembangan PT Jawa Pos yang semakin pesat perlu didukung oleh layanan percetakan yang harus mampu mendukung aspek mutu atau kualitas, ketepatan waktu, dan jumlah sesuai yang diminta. Seiring dengan tuntutan peningkatan kualitas produk dan layanan yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

prima maka PT. Temprina telah menggunakan teknologi grafika terkini seperti yang terdapat pada mesin-mesin cetak yang berteknologi tinggi serta mesin-mesin pendukung proses produksi seperti Computer To Plate (CTP). Selain itu PT. Temprina juga didukung oleh teknologi Sistem Cetak Jarak Jauh (SCJJ) yang sudah menjangkau di hampir seluruh kota-kota besar Indonesia. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian untuk menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang sering dialami oleh tenaga kerja diantaranya stres kerja yang berpengaruh pada menurunnya semangat kerja dan penurunan kinerja. Menurut Shanti (2017) PT. Temprina memiliki banyak faktor yang menjadikan karyawan stres dalam menghadapi pekerjaannya, diantaranya beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, pekerjaan yang monoton, dan target yang belum terlampaui. Hal ini memungkinkan sebagian karyawan akan mengalami stres yang dapat membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih kepada kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis Jalur (*path analysis*) tujuannya untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung dari variabel yang akan diteliti. Dari latar belakang inilah maka peneliti menganggap permasalahan tersebut sebagai bahan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Stres Kerja Pada PT. Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel stres kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Dapat digunakan untuk menambah wawasan yang telah dipelajari selama proses perkuliahan di Perguruan Tinggi sehingga dapat melihat perbandingan antara teori dengan keadaan yang ada dilapangan dan nyata di dunia pekerjaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan gambaran dan dapat dijadikan tambahan kajian ilmiah dalam praktek untuk menentukan kebijakan penanganan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja.

3. Bagi akademisi

Terkait beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja, dijadikan sebagai pembanding hasil riset penelitian. Serta sebagai referensi bagi yang juga ingin mengkaji penelitian yang sama.

4. Bagi Pembaca

Penulis mengharapakan dengan hasil penelitian ini akan memberikan manfaat bagi para pembaca serta menambah pengetahuan tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja pada PT. Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Dibawah ini adalah uraian beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan, untuk kemudian dianalisis, dikaji dan dikritisi lebih lanjut dari pokok permasalahan, metode, jenis pendekatan dan teknik pengumpulan data sehingga dapat diketahui letak perbedaannya yang peneliti lakukan. Berikut adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan peneliti sebagai berikut :

1. Andrianto pada tahun (2016) dalam penelitiannya menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kusioner, dokumentasi, observasi dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, uji asumsi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh secara signifikan dan beban kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Yulianingtyas pada tahun (2015) dalam penelitiannya mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

intervening pada karyawan bagian produksi PT. Panca Wana Indonesia di Krian. Penelitian dilakukan pada supervisor dan karyawan bagian operasional dan produksi, dengan jumlah sampel sebanyak 192 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Panca Wana Indonesia, dan beban kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

3. Trisianawati pada tahun (2014) dalam penelitiannya mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri Rsup Dr. Kariadi Semarang. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 50 bidan di instalasi rawat inap ruang obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang. Teknik yang digunakan dalam sampling kali ini adalah metode sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja bidan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja bidan. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja bidan.
4. Sitepu pada tahun (2013) dalam penelitiannya menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BTN Manado Metode penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi liniear berganda. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner terhadap 42 orang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.

5. Khasifah pada tahun (2015) dalam penelitiannya mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 69 pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Berdasarkan uji regresi linear berganda, hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Astutik pada tahun (2016) dalam penelitiannya mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di SFA Resto Karanganyar. Penelitian ini menggunakan data Primer. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 50 responden yang berasal dari pegawai di SFA

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Resto Karanganyar. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* yaitu teknik penentuan sampel secara acak. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda uji signifikan simultan (Uji-F) dan uji signifikan persial (Uji-t) serta *Rsquare*. Hasil penelitian ini bahwa disiplin dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di SFA Resto Karanganyar.

7. Purbaningrat pada tahun (2015) dalam penelitiannya mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang pegawai, dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara. *Path analysis* digunakan untuk mendapatkan hasil sehingga ditemukan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan maka meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.
8. Ahmed *et al* pada tahun (2013) dalam penelitiannya mengetahui *effects of job stress on employees job performance A study on banking sector of pakistan.* Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis uji korelasi statistik dan regresi dan reliabilitas. Hasil yang signifikan antara stres kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan kinerja dan menunjukkan bahwa stres kerja signifikan mengurangi kinerja individu. Hasil penelitian menunjukkan organisasi yang harus memfasilitasi budaya yang mendukung dalam suasana kerja organisasi.

9. Sridarran pada tahun (2016) dalam penelitiannya mengetahui *impact of work place stress on employees' job performance : special reference to apparel industry in batticaloa district, Sri Lanka.* Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 100 operator mesin gergaji dari industri garmen di Kabupaten Battricaloa, Sri Lanka. Analisis data dengan analisis Univeriate, analisis korelasional dan Teknik Regresi Linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tempat kerja, stres dan kinerja memiliki hubungan yang kuat dan dukungan di tempat kerja memiliki peran utama dalam menentukan kinerja karyawan dan stres ini mengurangi efisiensi mereka.
10. Lalu *et al* pada tahun (2016) dalam penelitiannya *analyzing the effect of work life conflict and job stress on employee performance study at the main office of PT. Bank SulutGo.* Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pusat. Hasil penelitian disimpulkan bahwa manajemen kantor pusat sebaiknya memperhatikan pentingnya efek dari konflik kehidupan kerja dan stres di tempat kerja. Karena dari hasil penelitian, kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karyawan. variabel yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andrianto (2016) Analisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah.	• Beban Kerja • Kepuasan Kerja • Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan. Beban kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Yulianingtyas (2015) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian produksi PT. Panca Wana Indonesia di Krian.	• Beban Kerja • Kinerja • Stres Kerja	Analisis Jalur (*Path Analysis)*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening.
3	Trisianawati (2014) Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri Rsup Dr. Kariadi Semarang	• Motivasi kerja • Disiplin kerja • Beban Kerja • Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil analisis menunjukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja bidan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja bidan. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja bidan.
4	Sitepu (2013) Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Tabungan	• Beban kerja • Motivasi • Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	Negara Tbk Cabang Manado.			Signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
5	Khasifah (2015) Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang	• Disiplin kerja • Beban Kerja • Lingkungan Kerja • Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
				Sedangkan Beban kerja mempunyai hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Astutik (2016) Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan SFA Resto Karanganyar.	• Disiplin kerja • Stres Kerja • Kinerja	Regresi linear berganda	Disiplin dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SFA Resto Karanganyar
7	Purbaningrat (2015) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Lianinti Abadi Denpasar.	• Beban kerja • Kepuasan kerja • Stress kerja	Analisis jalur *(Path Analysis)*	Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja,bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
				Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun.
8	Ahmed*et al* (2013 *Effects of job stress on employees job performance A study on banking sector of Pakistan*	• Stres kerja • Kinerja	Regresi linear berganda	Hasil yang signifikan dengan korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja dan menunjukkan bahwa stres kerja signifikan mengurangi kinerja individu.
9	Sridarran (2016) *impact of work place stress on employees' job performance : special reference to apparel industry in batticaloa district, Sri Lanka.*	• Tempat Kerja • Stres kerja • Prestasi kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja, stres dan kinerja memiliki hubungan yang kuat dan dukungan di tempat kerja memiliki peran utama dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitiaan
				menentukan kinerja karyawan dan stres ini mengurangi efisiensi mereka.
10	Lalu *et al* (2016) *Analyzing the effect of work life conflict and job stress on employee performance study at the main office of PT. Bank SulutGo.*	• Konflik Kerja • Stres kerja • Kinerja	Regresi linear berganda	Disimpulkan bahwa manajemen kantor pusat sebaiknya memperhatikan pentingnya efek dari konflik kehidupan kerja dan stress di tempat kerja. Karena dari hasil penelitian, kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. variabel yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja.

Sumber : Jurnal dan Skripsi Diolah Peneliti, Januari 2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 2.2

Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian
1	Mei Lita Dermawanti	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja pada PT. Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik.	• Beban Kerja • Kinerja • Stres Kerja	Analisis Jalur *(Path Analysis)*

Sumber : Peneliti, Januari 2017.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Tarwaka (*dalam* Hariyati, 2011:21) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress,* sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasikan seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik secara fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tugas yang diberikan. Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka (*dalam* Hariyati, 2011:22) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat komplek, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2) Faktor Internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan status gizi.
b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.2.1.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja meliputi beban fisik dan mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat bekerja. Kondisi lingkungan kerja (panas, bising, debu, zat-zat kimia) dapat mengakibatkan beban tambahan terhadap kinerja. Beban-beban tersebut secara sendiri atau bersama-sama dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat kerja. Gangguan kesehatan pada pekerja dapat disebabkan oleh faktor yang berhubungan maupun yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dengan demikian status kesehatan pekerja dipengaruhi tidak hanya oleh bahaya kesehatan di lingkungan kerja tetapi juga oleh faktor pelayanan kesehatan kerja, perilaku kerja serta faktor lainnya.

Menurut Dewi (2013:5) beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. Sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.1.4 Beban Kerja Dalam Islam

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat penghidupan yang lebih baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib memerangi kemalasan untuk bekerja atau berusaha. Meskipun demikian kita tetap harus menyadari bahwa tubuh kita tidak seperti mesin yang bisa digunakan selama 24 jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa terus melakukan aktivitas. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT :

1. Al-an'am : 96

فَالِقُ ٱلْإِصْبَاحِ وَجَعَلَ ٱلَّيْلَ سَكَنًا وَٱلشَّمْسَ وَٱلْقَمَرَ حُسْبَانًا ۚ ذَٰلِكَ تَقْدِيرُ ٱلْعَزِيزِ ٱلْعَلِيمِ ﴿٩٦﴾

Artinya: *"Dia menyingsingkan pagi dan menjadikan malam untuk beristirahat, dan (menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan. Itulah ketentuan Allah yang Maha Perkasa lagi Maha mengetahui."*

2. Al-Furqon : 47

وَهُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلَّيْلَ لِبَاسًا وَٱلنَّوْمَ سُبَاتًا وَجَعَلَ ٱلنَّهَارَ نُشُورًا ﴿٤٧﴾

Artinya: *"Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun berusaha."*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan beberapa ayat di atas diketahui bahwa setiap waktu mempunyai fungsi masing-masing dimana siang untuk bekerja dan berusaha sedangkan malam adalah waktu untuk istirahat. Allah selalu melarang hambanya untuk menghindari hal-hal yang berlebihan, jangan sampai aktifitas yang kita lakukan melebihi batas hingga akhirnya kita seakan-akan mendzalimi diri kita sendiri. Tenaga yang selalu dipaksakan dan diforsir pada akhirnya akan merugikan diri sendiri.

Seorang muslim harus bisa mengatur saat untuk istirahat dan bersantai, karena terkadang manusia mengalami kebosanan jika selalu bersikap serius, dan hati juga mengalami kejenuhan sebagaimana tubuh juga mengalami hal yang sama, maka hendaknya ia (muslim) meluangkan waktunya untuk bercanda dan berlibur dengan hal-hal yang diperbolehkan oleh syariat.

Menurut Qardhawi (2007:41) seorang muslim tidak layak membebani dirinya dengan pekerjaan yang melelahkan tanpa istirahat. Ia melalaikan hak dirinya, hak keluarganya, hak masyarakatnya walaupun pekerjaan itu berupa puasa, shalat, haji dan zakat. Rasulullah pernah bersabda yang artinya "Sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atasmu, keluargamu mempunyai hak atasmu, dan tamumu mempunyai hak atasmu (HR. Bukhari).

Jadi bagi seorang muslim yang melakukan kegiatan hendaknya mengatur beban kerja sesuai standart tubuh mereka. Dalam artian aktivitas yang dilakukan dengan mengarahkan segala kemampuan dengan tetap berpegang pada aturan agama yang ditunjukkan dengan menghasilkan buah karya yang bisa dinikmati tanpa memforsir

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tenaga berlebihan sehingga memberikan kesempatan kepada tubuh untuk melakukan istirahat dan melaksanakan kewajiban seorang hamba kepada Tuhannya.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67).

Menurut Simamora (2006:409) Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Sedangkan menurut Moeheriono (2009:60) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simamora (2005:15) bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Luthan (2006:557) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan dan keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.
2. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, sikap, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor Organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, desain pekerjaan, dan penghargaan.

Sedangkan Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (Knowledge+skill).* Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Handoko (2011:193) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

1. Karyawan bekerja produktif atau tidak tergantung pada motivasi
2. Kepuasan kerja
3. Tingkat stres
4. Kondisi fisik pekerjaan
5. Sistem kompensasi
6. Desain pekerjaan
7. Aspek ekonomis, teknis, dan perilaku lainnya.

2.2.2.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013:221) memberikan tolok ukur terhadap kinerja yaitu:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas mutu yang dihasilkan
3. Ketetapan waktu, kesesuaian waktu yang telah ditetapkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Menurut Robbins (2002:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Robbins (1996:20) hakekat penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Penilaian pekerjaan yang mencukup: kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknik, inisiatif, semangat, kehandalan/tanggung jawab, kuantitas pekerjaan. Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya untuk masa yang akan datang bagi suatu perusahaan.

2.2.2.4 Kinerja Dalam Islam

Sebagai agama yang menjadi rahmat bagi alam semesta, islam menganjurkan umatnya agar hidup bahagia di dunia dan akhirat kelak. Agar manusia bahagia,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mereka harus berusaha untuk mencapainya. Salah satu caranya adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya baik yang bersifat primer maupun sekunder bahkan yang bersifat tersier. Untuk memenuhi kebutuhan itu, manusia dapat melakukannya antara lain dengan bekerja. Bekerja merupakan faktor yang paling dominan dilakukan manusia dalam rangka memenuhi segala kebutuhannya itu. Karena itu, manusia harus bekerja dengan sungguh-sungguh dan bersikap professional dalam pekerjannya sehingga menghasilkan sesuatu secara optimal (Idri, 2015:311).

Agama Islam sangat mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah di antara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja (Munir, 2007:106). Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Mulk ayat 2.

ٱلَّذِى خَلَقَ ٱلْمَوْتَ وَٱلْحَيَوٰةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ ٱلْعَزِيزُ ٱلْغَفُورُ ۝٢

Artinya: "Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun"

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ayat diatas menjelaskan tentang masalah kinerja yang berkenaan dengan kualitas. Hal itu bisa dilihat dari makna amal yang baik yang tertera dari ayat di atas. Amal yang baik itu menunjukkan pada isi dari pekerjaan itu sendiri, karena kualitas akan dikatakan efektif dan efisien jika sistem pekerjaan sesuai dengan kapasitas perencanaan.

Bekerja bagi umat islam di samping dilandasi untuk tujuan-tujuan yang bersifat duniawi, juga sebagai wujud beribadah. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan hasil yang memungkinkannya bisa makan, berpakaian, tinggal di sebuah rumah, memberi nafkah keluarga, dan menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik. Dari hasil kerja inilah manusia dapat membayar zakat, bersedekah kepada yang masih lemah dan berinfak untuk kepentingan pembangunan umat islam secara keseluruhan. Menurut islam, seorang muslim yang bekerja hendaklah semata-mata diniatkan untuk beribadah kepada Allah, sebagaimana sabda Nabi :

عَنْ أَمِيْرِ الْمُؤْمِنِيْنَ أَبِيْ حَفْصٍ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُوْلَ اللهِ صلى الله عليه وسلم يَقُوْلُ: إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى. فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللهِ وَرَسُوْلِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللهِ وَرَسُوْلِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيْبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

"*Dari Amir al-Mukminin Abu Hafsh 'Umar ibnu al-Khaththab r.a kata-katanya, aku mendengar Rasulullah SAW bersabda, "Sesungguhnya amal perbuatan itu tergantung pada niatnya dan sesungguhnya bagi setiap orang tergantung pada apa yang diniatkannya. Maka barang siapa berhijrah karena Allah dan Rasulullah, maka hijrahnya itu diterima oleh Allah dan Rasulullah. Dan barangsiapa hijrahnya karena keuntungan dunia yang diperolehnya atau perempuan yang hendak dinikahinya, maka hijrahnya itu terhenti pada apa yang ia niat kepadanya". (HR.Al-Bukhari dan Muslim)*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Etos kerja seorang muslim dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberi norma-norma dasar untuk membangun dan membina aktivitas kesehariannya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang kaya yang bertakwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun, dan bertekat bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik (Idri, 2015:312,314).

2.2.3 Stres Kerja

2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan (Robbins, 2002:304). Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaaan.

Nawawi (2006:342) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Stres kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli atau profesional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien.

2.2.3.2 Penyebab Stres Kerja

Terjadinya stress pada seorang karyawan disebabkan oleh beberapa hal seperti yang diungkapkan oleh beberapa ahli, dimana faktor-faktor yang menyebabkan stress itu disebut juga dengan *stressor*. *Robbins Stephen (dalam* Mohyi,2012:158) berpendapat bahwa sumber potensial stres dibedakan menjadi beberapa faktor antara lain :

1. Faktor lingkungan

   Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu individu. Ketidakpastian itu nantinya akan mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi. Ketidakpastian ini dapat meliputi ketidakpastian ekonomis, ketidakpastian politik dan teknologi.

2. Faktor Organisasi

   Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, rekan kerja yang tidak menyenangkan. *Robbins Stephen* mengkategorikan faktor ini disekitar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tuntutan tugas, tuntutan peran, struktur organisasi, kepentingan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.

3. Faktor Individual

   Faktor individual ini meliputi masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian.

Sedangkan menurut Handoko (2011:200) penyebab stres ada dua, yaitu *on-the-job* (terkait dengan kondisi kerja) dan *off-the-job* (masalah-masalah diluar pekerjaan)

Kondisi kerja yang dapat menyebabkan stress yaitu :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
7. Kemenduaan peranan
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Serta berbagai bentuk perubahan

Sedangkan masalah-masalah yang berasal dari luar pekerjaan yang menyebabkan stres yaitu:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

2.2.3.3 Strategi Manajemen Stres Kerja

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual dan organisasional (Robbins, 2002:311) :

1. Strategi Penanganan Individual

   Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya, strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Beberapa pengelolaan waktu yang lebih dikenal adalah:

   a. Membuat daftar harian yang mau dikerjakan
   b. Memprioritaskan kepentingan yang urgensi
   c. Menjadwalkan peringkat prioritas
   d. Mengetahui siklus harian yang paling waspada dan produktif

   Latihan fisik seperti aerobik, berjalan untuk meningkatkan kapasitas jantung, pengalihan mental dari tekanan kerja dan menawarkan suatu cara untuk melepaskan energi. *Biofeedback* serta memperluas jaringan dukungan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sosial merupakan cara pengurangan ketegangan, dukungan yang tinggi dapat mengurangi kemungkinan bahwa stres kerja yang berat akan mengakibatkan hilangnya semangat kerja.

2. Strategi-Strategi Penanganan Organisasional

Faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran, dan struktur organisasi dikendalikan oleh manjemen bisa diubah. Strategi yang mungkin diinginkan oleh manajemen untuk dipertimbangkan antara antara lain:

a. Perbaikan seleksi dan penempatan. Hendaknya manajemen mempertimbangkan tidak hanya mempekerjakan individu yang berpengalaman diluar internal, individu ini dapat menyesuaikan diri dengan lebih baik pada pekerjaan yang menyebkan stres tinggi dan menjalankan pekerjaan tersebut dengan lebih efektif.
b. Penempatan tujuan. Tujuan yang spesifik yang dipersepsikan dapat dicapai dan memperjelas harapan kinerja. Umpan balik tujuan mengurangi ketidakpastian mengenai kinerja yang sebenarnya. Ini akan mengakibatkan kurangnya frustasi karyawan, ambiguitas peran dan stres.
c. Merancang ulang pekerjaan. Memberi kepada karyawan tanggung jawab, lebih banyak kerja yang bermakna, lebih banyak otonomi, dan umpan balik yang meningkat dapat mengurangi stres karena faktor ini memberikan kepada karyawan kendali yang lebih besar terhadap kegiatan kerja dan mengurangi ketergantungan pada orang lain.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d. Komunikasi organisasional yang formal dengan karyawan mengurangi ketidakpastian karena ambiguitas peran dan konflik peran sehingga untuk memperlunak komunikasi serta membentuk persepsi karyawan.

e. Program kesejahteraan. Program ini untuk perhatian pada kondisi fisik dan kesehatan mental karyawan.

2.2.3.4 Stres Dalam Islam

Stres itu bukan dari tekanan mental semata-mata bahkan tekanan itu sebenarnya berpuncak dari kelemahan hati, ruh, nafsu, dan akal. Kelemahan hati yang menyebabkan rapuhnya hubungan individu itu dengan Allah SWT menyebabkan kehidupannya menjadi sempit, seolah-olah tiada jalan keluar dari setiap masalah yang terjadi. Hati yang baik mempunyai unsur yang sangat halus *(latifah)* ketuhanan *(rabbaniyah*) dan kerohanian *(ruhaniyah).* Satu keadaan gangguan emosi, pemikiran dan fisikal seseorang. Seringkali dalam kehidupan kita, pekerjaan dan pembelajaran adalah dua faktor utama membawa gejala keadaan ketegangan atau stres. Sebagai hamba Allah, dalam kehidupan di dunia manusia tidak akan luput dari berbagai cobaan, baik kesusahan maupun kesenangan. Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 155.

وَلَنَبْلُوَنَّكُم بِشَيْءٍ مِّنَ ٱلْخَوْفِ وَٱلْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ ٱلْأَمْوَٰلِ وَٱلْأَنفُسِ وَٱلثَّمَرَٰتِ ۗ وَبَشِّرِ ٱلصَّٰبِرِينَ ﴿١٥٥﴾

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Artinya: "Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar".

قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : اَلْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيْف وَفِيْ كُلٍّ خَيْرٌ اِحْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللهِ وَلَا تَعْجَزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّيْ فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Nabi Muhammad SAW Bersabda : Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: "kalau aku berbuat begini dan begitu" tetapi katakanlah: "Allah SWT telahmenentukan dan menghendaki aku", Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan (HR.Muslim).

Hadis diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara :

1) Memperkuat keimanan

   Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan, baik didunia maupun di akhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh, maka ia akan merasakan manisnya iman.

2) Menggali kemampuan *(Ability)*

   Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan. Karena kalau sudah memiliki kekuatan tersebut maka mereka akan menjadi orang unggul. Orang yang unggul akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

hidupnya. Prestasi tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja yang dilakukan seseorang dengan baik.

3) Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Dalam bekerja seorang muslim dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai dan tidak boleh hanya merencanakan tetapi tidak melaksanakannya (Diana, 2012:196-197).

Sikap seorang mukmin dalam menghadapi masalah yaitu dengan memperbaiki dan meningkatkan ketakwaannya kepada Allah, karena dengan usaha tersebut seorang mukmin akan memiliki kebahagiaan yang hakiki dalam hatinya, sehingga apapun masalah yang sedang dihadapinya di dunia ini tidak akan membuatnya mengeluh atau stres, apalagi berputus asa. Allah SWT menjadikan musibah dan cobaan sebagai sebab untuk menyempurnakan diri dan ketundukan seorang mukmin kepada-Nya, karena Allah SWT Mencintai hambanya.

2.2.4 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja

Menurut Dharma (2003:335) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan 3 cara yaitu : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dengan ketepatan waktu, pengukuran kinerja dapat juga dilihat dari beban yang diemban oleh karyawan. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standart, beban kerja yang terlalu tinggi *(over capacity)*, dan beban kerja yang terlalu rendah *(under capacity)*, beban kerja yang terlalu rendah ditandai dengan banyaknya tenaga kerja yang tidak terpakai atau jumlah pekerjaan lebih

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sedikit dengan tenaga yang ada, beban kerja yang terlalu tinggi ditandai dengan banyaknya karyawan yang kekurangan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar ini ditandai dengan jumlah beban kerja dan tenaga yang ada sesuai dengan kondisi beban kerja. Menurut Nawawi (2006:63), kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan oleh karyawan yang diberi tugas untuk menyelesaikan. Hal ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andrianto (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.5 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja

Pada umumnya stres kerja itu merugikan pada diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, Nampak dari menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi frustasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain diluar pekerjaan. Stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang (Robbins, 2002:563).

Stres kerja juga dapat membantu secara fungsional, akan tetapi juga dapat berperan masalah (*disfungsional*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana, hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pelaksanaan kerja, namun semua itu tergantung seberapa besar tingkat stres (Handoko, 2011:202). Hal ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmed *et.al* (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan mengurangi kinerja individu.

2.2.6 Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan formasi pegawai. Beban kerja juga merupakan faktor yang paling sering dialami oleh setiap karyawan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Dimana kondisi tersebut dapat memunculkan kondisi stres bagi karyawan (Dhania, 2010:11). Nawawi (2006:342) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulianingtyas (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

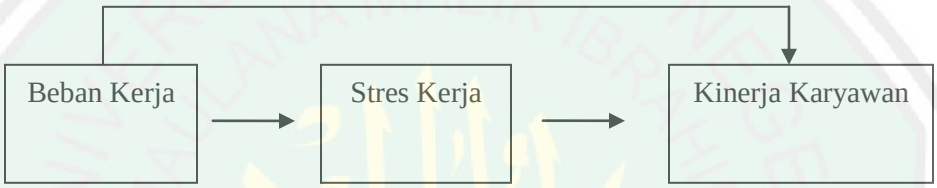
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.3 Model Konsep

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

Gambar 2.1

Model Konsep



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji secara empiris Emory (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013: 23). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. H1: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung.
b. H2: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Secara Tidak Langsung Melalui Variabel Stres Kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory.*

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:180) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena di antara variabel independent dengan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni variabel bebas (*independent*) beban kerja, stres kerja (mediasi) sedangkan yang terikat (*dependent*) kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Temprina Media Grafika Jl. Raya Sumengko km 30-31 Wringinanom Gresik, dengan pertimbangan peneliti ingin mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Djarwanto (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013:181) populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Temprina Media Grafika, yang mana jumlah keseluruhan karyawan adalah 271 karyawan yang terdiri dari 157 karyawan bagian kantor dan 114 karyawan bagian produksi. Kemudian di bagian produksi dibagi menjadi 3 bagian, yaitu bagian web, sheet dan finishing.

3.3.2 Sampel

Menurut Djarwanto (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013:181) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sejumlah 73 karyawan. Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin Umar (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013:181) yaitu sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

$$n = \frac{N}{N\,(d)^2 + 1}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel
N = Jumlah populasi
d = Presisi

$$n = \frac{271}{271.\,(0.1)^2 + 1} = 73$$

Berikut adalah tabel pembagian dan perhitungan dalam pengambilan sampel per bagian :

Tabel 3.1

Pembagian dan Perhitungan Sampel

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel
Kantor	157	$\frac{157}{271}$ x 73 = 42
Web	47	$\frac{47}{271}$ x 73 = 13
Sheet	15	$\frac{15}{271}$ x 73 = 4
Finishing	52	$\frac{52}{271}$ x 73 = 14
Jumlah	271	73

Sumber: Prasetyo dan Jannah (2007:130)

Jadi, batas minimum pengambilan sampel dengan presisi 10% dalam penelitian ini adalah sejumlah 73 karyawan pada PT. Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *probability sampling* dengan pendekatan *proportionate random sampling*. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:36) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *proportionate random sampling* merupakan teknik penarikan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen.

Sedangkan untuk mengukur pendapat dari beberapa sampel tersebut menggunakan *skala likert*. Menurut Singarimbun (*dalam* Supriyanto dan Machfudz, 2010:197) *skala likert* yaitu dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: "sangat setuju", "setuju", "ragu-ragu", "tidak setuju", "sangat tidak setuju". Selanjutnya dalam prosedur *skala likert* ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kusioner yang disebarkan. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian di mana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima, antara lain.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.2

Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Singarimbun (*dalam* Supriyanto dan Machfudz, 2010:197).

Nantinya dalam hal ini peneliti akan memberikan kepada karyawan PT. Temprina Media Grafika sesuai sampel yang telah ditentukan.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Indrianto (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013:51) data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Karena sumber data primer dilakukan oleh peneliti, maka diperlukan sumber daya yang cukup memadai, seperti biaya, waktu, tenaga dan sebagainya. Adapun responden yang diambil adalah karyawan PT. Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik sesuai dengan sampel yang telah ditentukan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.5.2 Data Sekunder

Supriyanto dan Machfudz (2010:194) data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Penelitian ini data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

   Kuesioner merupakan angket yang disusun secara terstruktur guna menjaring data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian (Supriyanto dan Maharani, 2013: 184).

2. Dokumentasi

   Dokumentasi dalam penelitian ini data yang diambil yaitu sejarah perkembangan perusahan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan (Supriyanto dan Machfudz, 2010:202).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel *dependent* yaitu variabel yang tercangkup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel *Independent* yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
3. Variabel *Intervening* adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Supriyanto dan Maharani, 2013:30).

Tabel 3.3

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber
Beban Kerja (X)	Beban Fisik	a. Mampu mengerjakan tuntutan tugas sesuai kemampuan. b. Tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tuntutan tugas yang berlebihan. c. Pekerjaan yang diberikan menguras tenaga.	Sitepu (2013). Dewi (2013), Manuaba (*dalam* Prihatin, 2008:38)
	Beban Mental	a. Tingkat kejenuhan yang dirasakan saat menyelesaikan tugas. b. Adanya tekanan mental ketika berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas.	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 3.3

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber
	Waktu Kerja	a. Kesesuaian tingkat lamanya waktu kerja sehari-hari. b. Mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan. c. Kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu.	
Stres Kerja (Z)	Tingkat Lingkungan	a. Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja. b. Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya kerjakan. c. Atasan saya memberikan instruksi yang cukup jelas.	Robbins (*dalam* Mohyi, 2012:158)
	Tingkat Kelompok	a. Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya. b. Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan. c. Saya mendapatkan dukungan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya.	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 3.3

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber
	Tingkat Individu	a. Beban pekerjaan saya terlalu berat bagi saya. b. Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya dengan tepat waktu. c. Saya harus menyelesaikan pekerjaan saya sebelum *deadline.*	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	a. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan. b. Saya mampu bekerja dengan teliti dan jujur. c. Saya bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan.	Dharma (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013:312)
	Kuantitas	a. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. b. Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan c. Saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atasan.	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lanjutan Tabel 3.3

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber
	Ketepatan waktu	a. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan. b. Saya tidak pulang sebelum waktunya. c. Saya masuk kerja sesuai ketentuan perusahaan.	

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Supriyanto dan Maharani, 2013:184). Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan atau validitas sebuah instrument. Sebuah item pertanyaan, dikatakan memiliki validitas tinggi jika memiliki korelasi tinggi terhadap skor total item. Dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah item dikatakan sahih atau valid, yaitu (Wahyono, 2006:49) :

1. Korelasi dari item-item angket haruslah kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar (maksimal 5%).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif itu berarti bahwa r_{bt} (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas harus lebih besar dari r_{table}).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:250) Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

3.9 Analisis Data

Sugiyono (2015:147) menjelaskan dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitaif menggunakan statistik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.9.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil *Kolmogorov Smirnov*e" 0,05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi f < 0,05, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256).

3.9.2. Analisis Jalur (*Path Analysis)*

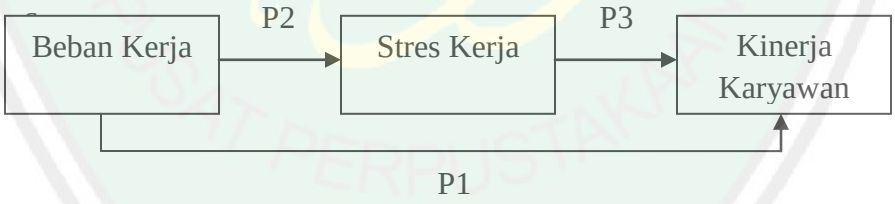
Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Supriyanto dan Maharani, 2013:74).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013:74) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:
   a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
   b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (stres kerja).

Gambar 3.1
Model Analisis Jalur (*Path Analysis)*



Berdasarkan gambar di atas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Pengaruh langsung : Z = a + B1X

b. Pengaruh tidak langsung : Y = a + B1X + B2Z

Keterangan :

Y : Variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan
Z : Variabel *intervening* yaitu Stres Kerja
B_1 : Koefisien regresi
a : Koefisien konstanta
X : Variabel *independen* Beban kerja

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari. Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:
   a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
   b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya system aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
   c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
   d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel).
   e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
      - Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.
      - Pemeriksaan validitas model. Sahih tidaknya suatu model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

- Terdapat dua indikator validitas model di dalam analisis *path*, yaitu koefisien determinasi total dan teori *triming*.

a. Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan:

$R^2m = 1 - P^2_{e1}P^2_{e2}...P^2_{ep}$

Dalam hal ini interpretasi terhadap R^2m sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

b. *Theory triming*

Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori *triming*, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

- Interpretasi hasil analisis. Dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

a. Dengan memperhatikan hasil validitas model.

b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah PT. Temprina Media Grafika

Lahirnya PT Temprina Media Grafika yang beralamat di Jl. Karah Agung No. 45, Surabaya tidak bisa dilepaskan dari PT Jawa Pos. Perkembangan PT Jawa Pos yang semakin pesat perlu didukung oleh layanan percetakan yang harus mampu mendukung aspek mutu atau kualitas, ketepatan waktu, dan jumlah sesuai yang diminta. Untuk itu bagian percetakan yang awal mulanya merupakan bagian dari departemen produksi PT Jawa Pos kemudian dipisahkan menjadi perusahaan berbadan hukum sendiri dengan Akta Pendirian Perusahaan tertanggal 29 November 1996. Pertimbangan lain adalah :

- Surat kabar Jawa Pos oplahnya semakin bertambah sehingga membutuhkan tambahan mesin-mesin cetak. Untuk mengoptimalkan kapasitas produksi selain untuk mencetak koran Jawa Pos maka mesin-mesin tersebut juga dipergunakan untuk mencetak media cetak selain koran Jawa Pos.
- Diperlukan tempat yang lebih luas, representatif dan strategis untuk memperluas jangkauan layanan dan perkembangan variasi produk-produk media cetak.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

- Mengintegrasikan layanan Sistem Cetak Jarak Jauh (SCJJ) yang dimulai tahun 1996. Pengembangannya kemudian diperluas lagi yaitu pada tahun 1997 ke Solo, 1998 ke Bekasi, 1999 ke Banyuwangi, 2000 ke Nganjuk, 2001 ke Bali, 2002 ke Cengkareng, 2003 ke Semarang, dan 2005 ke Jember.
- Pengembangan pasar komersial di luar cetakan reguler untuk mengurangi *idle capacity* dari mesin-mesin cetak koran yang rata-rata hanya terpakai 35% dari kapasitas optimal. Selain itu ditujukan juga untuk membuka peluang pengembangan bisnis baru.
- Meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen perusahaan dengan upaya perbaikan yang berkelanjutan (*continuous improvement*) melalui penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001 : 2008 dan sistem informasi terintegrasi berbasis ERP System.

Sejak tahun 2002 Temprina mulai memantapkan diri sebagai salah satu perusahaan percetakan media cetak terbesar di Indonesia. Bidang kegiatan utama Temprina adalah percetakan dalam bidang Web Rotary Offset Printing, Sheetfed Printing dan finishing yang menghasilkan produk koran, tabloid, majalah, buku dan produk media cetak lainnya. Seiring dengan tuntutan peningkatan kualitas produk dan layanan yang prima maka Temprina telah menggunakan teknologi grafika terkini seperti yang terdapat pada mesin-mesin cetak yang berteknologi tinggi serta mesin-mesin pendukung proses produksi seperti Computer To Plate (CTP). Selain itu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Temprina juga didukung oleh teknologi Sistem Cetak Jarak Jauh (SCJJ) yang sudah menjangkau di hampir seluruh kota-kota besar Indonesia.

Di samping mesin dan teknologi, Temprina juga didukung oleh SDM unggul dan berkualitas yang tersebar di wilayah Jawa-Bali meliputi Surabaya, Malang, Bekasi, Cengkareng, Surakarta, Semarang, Nganjuk, Jember, dan Denpasar. Keunggulan Temprina yang lain adalah adanya dukungan pasokan kertas dari pabrik kertas PT Adiprima Suraprinta (Jawa Pos Group) untuk menjaga kontinuitas ketersediaan bahan baku utama percetakan serta dukungan suplai energi listrik dari PT Prima Elektrik Power (Jawa Pos Group) untuk kelancaran operasional sehari-hari dan kelancaran proses produksi di Temprina.

4.1.1.2 Visi & Misi PT. Temprina Media Grafika

1. Visi

"Menjadi jejaring percetakan media terbesar di Indonesia"

2. Misi

- Memberikan Layanan Cetak Media Dan Komersial yang "ONE STOP SERVICE "
- Optimalisasi SDM, Teknologi dan system.
- Melayani dengan standart ketepatan waktu, jumlah, mutu dan biaya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

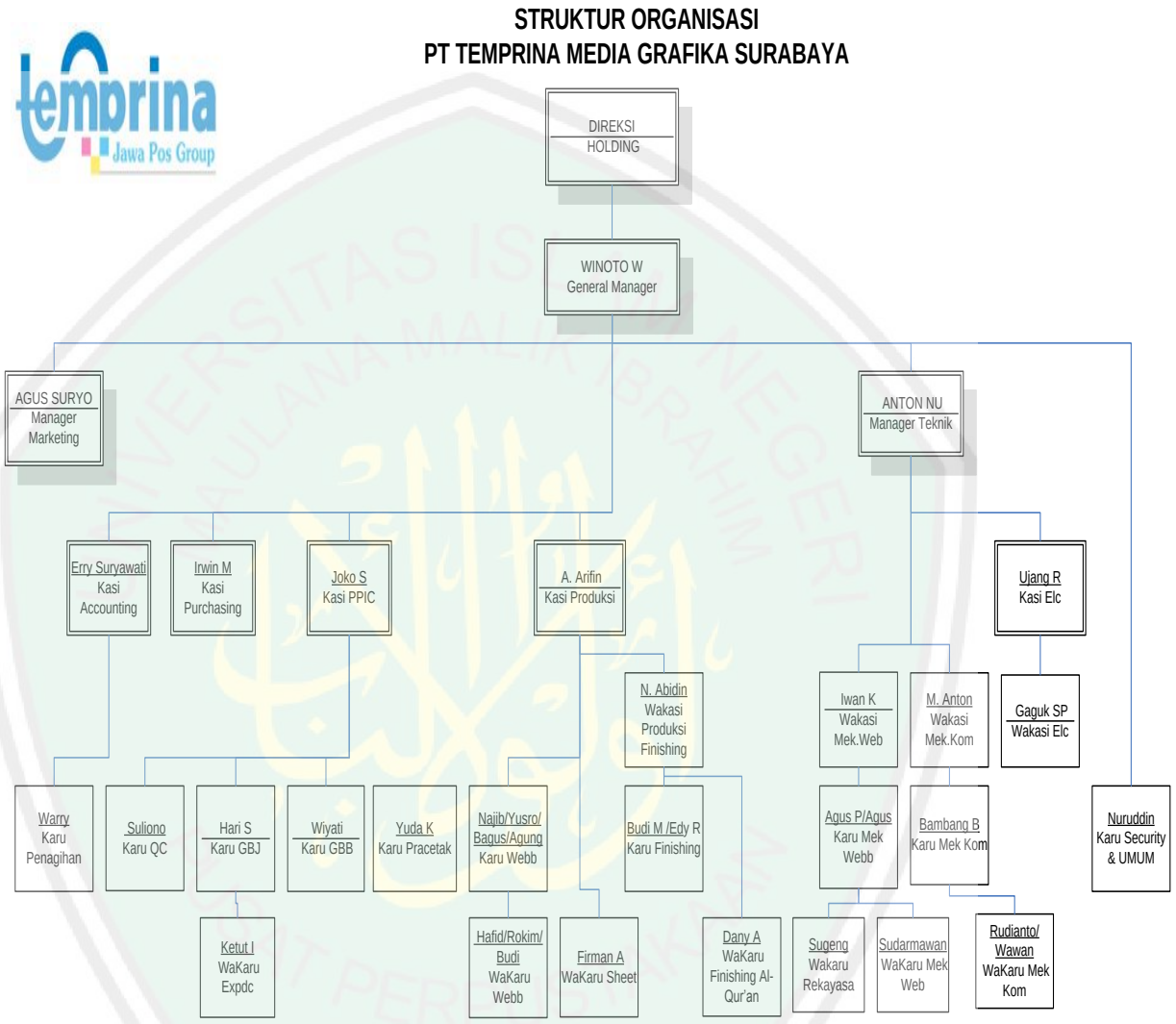
- Kami akan selalu meningkatkan kepuasan pelanggan, melayani dengan cepat, tepat dan kompetitif dengan memenuhi peraturan/persyaratan K3L yang berlaku di Indonesia.
- Kami selalu mencegah insiden kerja, kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta pencemaran lingkungan.
- Kami senantiasa meningkatkan kinerja system mutu, K3 dan Lingkungan.

4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Temprina Media Grafika

Struktur organisasi merupakan pola otoritas dan tanggung jawab yang terdapat dalam perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tersebut tercapai secara efisien dan efektif jika struktur organisasinya tersusun dengan baik dan jelas, sehingga masing-masing anggota organisasi mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Berikut adalah struktur organisasi PT. Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gambar 4.1



Sumber : PT Temprina Media Grafika, (2017)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.1.4 *Job Description*

Berikut ini penjelasan tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian struktur organisasi PT Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik:

1. General Manajer

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Bertanggung jawab dalam keseluruhan kegiatan organisasi.
2. Membuat visi dan misi organisasi, tujuan dan sasaran organisasi, serta strategi dan business plan organisasi.
3. Memastikan tercapainya pemahaman atas visi dan misi organisasi, tujuan dan sasaran organisasi, serta strategi dan business plan organisasi beserta implementasinya.
4. Bertanggung jawab terhadap laporan pertanggung jawaban kinerja organisasi kepada Komisaris dalam forum Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan pelaksanaan hasil-hasil keputusannya.
5. Memastikan sikap yang positif dalam meraih keuntungan melalui Sistem Manajemen Mutu, K3 & Lingkungan (ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 & OHSAS 18001:2007).
6. Memastikan bahwa pimpinan unit kerja terkait berkomitmen untuk berpartisipasi dan terlibat aktif dalam Rapat Tinjauan Manajemen.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

7. Bersama dengan MR memantau perkembangan dan membicarakan tindak lanjut penerapan Sistem Manajemen Mutu , K3 & Lingkungan (ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 & OHSAS 18001:2007).
8. Jika memungkinkan, hadir dalam setiap rapat pembukaan dan penutupan Audit Internal untuk memberi dukungan moral dan kepercayaan kepada auditor.
9. Menyelenggarakan Tinjauan Manajemen Mutu, K3 & Lingkungan.

2. Manager Pemasaran

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Tercapainya omset yang telah ditetapkan Direksi.
2. Memelihara dan menjaga hubungan baik dengan customer.
3. Mematuhi perintah atasan.
4. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

3. Manager Teknik

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Mengkoordinasi rencana-rencana kerja produksi perusahaan.
2. Melakukan koordinasi tentang materi cetak dengan bagian-bagian terkait.
3. Mematuhi perintah atasan.
4. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang telah diterapkan di organisasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Kasi Accounting

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Fungsi kontrol terhadap siklus / alur keuangan Temprina Surabaya
2. Verifikasi laporan keuangan Temprina Surabaya
3. Verifikasi laporan R/ L Temprina Surabaya
4. Verifikasi laporan Neraca Temprina Surabaya
5. Verifikasi dan kontrol terhadap voucher keuangan misal BKK, BKM, Kas Kecil
6. Memverifikasi dan menandatangani invoice/tagihan cetak
7. Approve SO, memverifikasi dan menandatangani invoice/tagihan afval
8. Monitoring, membuat data, negosiasi penawaran polis asuransi mesin dan bangunan Temprina
9. Menangani audit eksternal konsolidasi
10. Membantu koordinasi dan membimbing accounting cabang untuk monitoring pelaksanaan kebijakan-kebijakan accounting pusat
11. Membimbing siswa PKL di divisi accounting
12. Bekerja sama dengan bagian piutang untuk monitor dan tindak lanjut proses tagihan dan penanganan piutang macet
13. Menyusun anggaran Temprina Surabaya
14. Verifikasi laporan dari divisi lain seperti : PPIC, teknik, payroll/HRD, marketing
15. Mewakili Manager atau Direksi Keuangan untuk acara maupun penanganan masalah-masalah khusus

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

16. Membantu marketing dan ekspedisi menangani proses tender sampai penagihan dana proyek
17. Mematuhi perintah atasan
18. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

5. Kasi PPIC

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Mengidentifikasi materi cetak yang diterima.
2. Membuat Surat Perintah Kerja kepada bagian yang terkait untuk kelanjutan proses materi cetak.
3. Melakukan penjadwalan dan memonitoring proses cetak sesuai dengan *deadline.*
4. Menghitung bahan baku sesuai materi cetak.
5. Mengkontrol ketersediaan bahan baku sesuai kebutuhan materi cetak.
6. Memonitoring proses *outsourcing* bila ada.
7. Mematuhi perintah atasan.
8. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

6. Kasi Electric

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Mengatasi masalah elektrik pada mesin produksi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Memelihara peralatan elektrik pada mesin mesin produksi
3. Memelihara peralatan elektrik pada gedung
4. Mengatur dan memonitoring kerja staf elektrik
5. Meminta dan mengkontrol kebutuhan sparepart elektrik
6. Melakukan modifikasi sparepart sesuai kebutuhan mesin
7. Membantu pengadaan sparepart elektrik bila diperlukan.
8. Memberikan pembinaan dan pengarahan pada bawahan
9. Mematuhi perintah atasan
10. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi

7. Karu Penagihan

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Mengarsip dan mengendalikan faktur penagihan
2. Mengkontrol pekerjaan penagihan
3. Membuat laporan pekerjaan penagihan sehari-hari
4. Mematuhi perintah atasan
5. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

8. Karu Pracetak

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Mengkoordinasikan rencana kerja pracetak
2. Menciptakan suasana kerja yang kondusif
3. Melakukan koordinasi tentang materi pracetak dengan bagian terkait
4. Mematuhi perintah atasan
5. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang telah diterapkan di organisasi

9. Wakaru Ekspedisi

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Mengecek barang jadi sesuai SPK
2. Membuat surat jalan pengiriman barang
3. Membuat laporan pemakaian BBM tiap-tiap kendaraan ekspedisi
4. Membuat laporan pengiriman barang
5. Mematuhi perintah atasan
6. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

10. Karu Finishing

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Membuat jadwal program kerja masing-masing mesin finishing berdasarkan Job Order
2. Mengatur dan mengkontrol kerja pelaksana
3. Mengatur jadwal kerja pelaksana
4. Membuat laporan hasil kerja tiap-tiap proses finishing.
5. Mematuhi perintah atasan
6. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi

11. Wakaru Web

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Mengatur dan mempersiapkan rencana kerja untuk mesin web
2. Mengontrol kesediaan bahan-bahan cetak Mengatur dan mengontrol kerja operator
3. Mengontrol kelancaran mesin
4. Mengontrol dan menjaga kualitas hasil produksi
5. Membuat laporan hasil produksi
6. Menjaga kelancaran proses produksi
7. Menjaga keselamatan kerja di lingkungan produksi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

8. Menciptakan suasana kerja yang kondusif
9. Melakukan koordinasi tentang materi cetak dengan bagian terkait
10. Mematuhi perintah atasan
11. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang telah diterapkan di organisasi

12. Wakaru Mek Web

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Mempersiapkan mesin-mesin produksi Web
2. Merawat dan mengoptimalkan mesin produksi
3. Mengatur dan mengkoordinasi tugas pelaksana
4. Mematuhi perintah atasan
5. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh Organisasi

13. Karu *Security* & Umum

Tugas dan Tanggung Jawab :

a. *Security*

1. Mematuhi dan melaksanakan tugas kerja yang diperintahkan atasan dengan teliti dan penuh rasa tanggung jawab
2. Bertanggung jawab terhadap keamanan di lingkungan perusahaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Menajaga seluruh aset di lokasi perusahaan dari bahaya pencurian, kebakaran, dan perusakan
4. Menegakkan disiplin kerja dan semangat kerja sesuai dengan ketentuan dari perusahaan
5. Mematuhi perintah atasan
6. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi

b. Umum

1. Mengkoordinasikan pembagian tugas staff umum untuk pembayaran-pembayaran PLN, PDAM, PBB, Telkom, Satelit, transfer gaji, pengambilan dana ke bank dan sebagainya
2. Mengkoordinasikan pembagian tugas staff umum untuk kelancaran kegiatan / acara-acara perusahaan
3. Mengkoordinasikan pembagian tugas staff umum dan cleaning service untuk penggunaan asset-asset perusahaan termasuk penggunaan kendaraan kantor serta perawatan dan pemeliharaannya
4. Bertanggung jawab dalam pengajuan, distribusi penggunaan dan penyelesaian biaya-biaya operasional umum
5. Mematuhi perintah atasan
6. Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.2 Uji Instrumen Data

Syarat penting yang berlaku pada kesahihan sebuah instrumen yaitu haruslah valid dan reliabel. Menurut Arikunto (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013:47) menjelaskan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliable. Untuk menyatakan baik tidaknya instrument, maka perlu diadakan pengujian validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Supriyanto dan Maharani, 2013:184). Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan atau validitas sebuah instrument. Sebuah item pertanyaan, dikatakan memiliki validitas tinggi jika memiliki korelasi tinggi terhadap skor total item. Dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah item dikatakan sahih atau valid, yaitu (Wahyono, 2006:49):

3. Korelasi dari item-item angket haruslah kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar (maksimal 5%).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif itu berarti bahwa r_{bt} (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas harus lebih besar dari r_{table})

Uji instrument ini dilakukan terhadap 73 responden. Untuk pengambilan keputusan berdasarkan responden dan nilai r_{table} pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,2303. Artinya, item instrument disebut valid jika lebih besar dari 0,2303. Setelah dilakukan uji instrument data, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		Corrected Item-Total Correlation	r tabel	
Beban Kerja (X)	X12	0,730	0,2303	Valid
	X13	0,700	0,2303	Valid
	X14	0,603	0,2303	Valid
	X15	0,576	0,2303	Valid
	X16	0,329	0,2303	Valid
Kinerja (Y)	Y21	0,809	0,2303	Valid
	Y22	0,652	0,2303	Valid
	Y23	0,786	0,2303	Valid
	Y24	0,850	0,2303	Valid
	Y25	0,611	0,2303	Valid
	Y26	0,747	0,2303	Valid
	Y27	0,837	0,2303	Valid
	Y28	0,643	0,2303	Valid
	Y29	0,600	0,2303	Valid
Stres Kerja (Z)	Z12	0,346	0,2303	Valid
	Z13	0,502	0,2303	Valid
	Z14	0,448	0,2303	Valid
	Z15	0,314	0,2303	Valid
	Z16	0,246	0,2303	Valid
	Z17	0,406	0,2303	Valid

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Z18	0,475	0,2303	Valid
	Z19	0,325	0,2303	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), April (2017)

Dari tabel 4.1 di atas terlihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,2303.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Syarat data *reliable* adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil Uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai *Cronbach's Alpha*	Standar Nilai	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,756	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,779	0,60	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0, 693	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), April (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah > 0,60 dengan demikian hasil penelitian tersebut *reliable*.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.3

Hasil Uji Normalitas

Model	Sig	Keterangan
X terhadap Z	0,666	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,477	Normalitas Terpenuhi

Sumber : Data Primer (diolah), April (2017)

Dari Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS diperoleh nilai 0,666 dan 0,477 lebih besar dari 0,05 yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai sig f < 0,05, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel Y.

Tabel 4.4

Hasil Uji Linieritas

Model	Sig	Keterangan
X ke Z	0,001	Linier
X ke Y	0,003	Linier
Z ke Y	0,586	Tdk Linier

Sumber : Data Primer (diolah), April (2017)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa model 1 yaitu jalur X ke Z diperoleh signifikansi sebesar 0,001 data tersebut menujukkan bahwa linieritas terpenuhi. Model 2 yaitu jalur X ke Y diperoleh signifikansi sebesar 0,003 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi, sedangkan model 3 yaitu jalur Z ke Y diperoleh signifikansi sebesar 0,586, data tersebut menujukkan bahwa linieritas tidak terpenuhi.

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka prosentase terhadap item-item variabel penelitian (Supriyanto dan Maharani, 2013:186).

4.4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Dari responden sebanyak 73 karyawan yang terdiri dari bagian kantor dan produksi, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat di tabel dibawah ini.

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Bagian	Jenis Kelamin		Persentase	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Kantor	22	20	52%	48%
Jumlah	**42**		**100%**	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Produksi	30	1	97%	3%
Jumlah	**31**			
Total	**73**		**100%**	

Sumber : Data Primer (diolah), April 2017.

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau 52% bagian kantor dan 30 orang atau 97% bagian produksi. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Temprina Media Grafika lebih mengutamakan pegawai laki-laki terutama pada bagian produksi, karena PT Temprina Media Grafika merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang percetakan yang dalam kegiatan operasionalnya lebih banyak membutuhkan tenaga kerja teknisi. Sedangkan karyawan perempuan sebanyak 20 orang atau 48% bagian kantor, dan 1 orang atau 3 % pada bagian produksi. Hal ini dikarenakan karyawan perempuan lebih dibutuhkan pada bagian admin dan kantor.

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Bagian	Usia	Frekuensi	Persentase
Kantor	≤30 tahun	18	43%
	31- 40 tahun	19	45%
	41 – 50 tahun	5	12%
Jumlah		**42**	**100%**
Produksi	≤30 tahun	6	19%
	31 – 40 tahun	22	71%
	41- 50 tahun	3	10%
Jumlah		**31**	**100%**
Total		**73**	**100%**

Sumber : Data Primer (diolah), April 2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai usia 31- 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 45% pada bagian kantor dan 22 orang atau 71% pada bagian produksi, kemudian 18 orang atau 43 % responden berusia ≤30 tahun, dan responden berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang atau 12% bagian kantor, dan sisanya sebanyak 6 orang atau 19% berusia <30 tahun, dan responden berusia 41-50 tahun sejumlah 3 orang atau 10% pada bagian produksi. Secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa responden pada penelitian ini berada pada usia produktif dan masih dapat ditingkatkan kinerjanya.

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Bagian	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Kantor	SMA/K	9	21%
	D3	8	19%
	S1	23	55%
	S2	2	5%
Jumlah		**42**	**100%**
Produksi	SMA/K	29	94%
	D3	0	0
	S1	2	6%
	S2	0	0
Jumlah		**31**	**100%**
Total		**73**	**100%**

Sumber : Data Primer (diolah), April 2017

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa terdapat perbedaan karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada bagian kantor dan produksi. Responden bagian kantor sebanyak 23 orang atau 55% berpendidikan Strata 1 (S1) karena bagian kantor lebih diutamakan kemampuan intelektual, sedangkan responden bagian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

produksi sebanyak 29 orang atau 94% berpendidikan SMA/K, karena bagian produksi lebih mengutamakan keahlian dalam mengoperasikan mesin-mesin yang ada pada perusahaan. Kemudian pada bagian kantor sebanyak 9 orang atau 21% berpendidikan SMA/K, 8 orang atau 19% berpendidikan D3, 2 orang atau 5% berpendidikan S2, dan 2 orang atau 6% berpendidikan S1 pada bagian produksi.

Tabel 4.8

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Bagian	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
Kantor	≤ 10 tahun	18	43%
	11-20 tahun	19	45%
	21-30 tahun	5	12%
Jumlah		**42**	**100%**
Produksi	≤ 10 tahun	6	19%
	11- 20 tahun	22	71%
	21- 30 tahun	3	10%
Jumlah		**31**	**100%**
Total		**73**	**100%**

Sumber : Data Primer (diolah), April 2017

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa mayoritas responden pada penelitian ini mempunyai masa kerja selama 11-20 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 45% bagian kantor dan sebanyak 22 orang atau 71% pada bagian produksi. Dapat dikatakan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini rata-rata memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel beban kerja (X), Kinerja (Y) dan Stres Kerja (Z). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Berikut dasar intepresta si skor yang ditunjukkan pada tabel 4.9 (Riduwan dan Kuncoro, 2007:54).

Tabel 4.9

Kriteria Intepresta si Skor

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 - 1.80	Sangat Rendah/ sangat tidak setuju
2	1.81 - 2.60	Rendah/ tidak setuju
3	2.61 - 3.40	Cukup tinggi/ ragu-ragu
4	3.41 - 4.20	Tinggi/ setuju
5	4.21 - 5.00	Sangat tinggi/ sangat setuju

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2007:54)

4.4.2.1 Variabel Beban Kerja (X)

Indikator item variabel beban kerja terdiri dari beberapa item, yaitu berhubungan dengan penentuan alat ukur standart tentang beban fisik, beban mental, dan waktu kerja. Berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.10

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja (X)

Item	Jawaban Responden												Mean
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X12	6	8.2	21	28.8	33	45.2	13	17.8	0	0	73	100	2,73
X13	1	1.4	37	50.7	24	32.9	9	12.3	5	2.7	73	100	2.64
X14	0	0	33	45.2	28	38.4	12	26.4	0	0	73	100	2.71
X15	8	11.0	44	60.3	13	17.8	7	9.6	1	1.4	73	100	2.30
X16	1	1.4	16	21.9	14	19.2	41	56.2	1	1.4	73	100	3.34
Rata-Rata Total													2.74
Kesimpulan													Cukup Tinggi

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel 4.10 diatas, dari 73 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel beban kerja dipersepsikan cukup tinggi oleh responden, terlihat dari rata-rata sebesar 2,74. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: Untuk pernyataan saya sering merasakan kelelahan dengan tugas yang dibebankan secara berlebihan (X12) dengan total skor rata-rata 2,73%, mayoritas responden menjawab netral sebanyak 33 orang atau 45,2%, sebanyak 21 orang atau 28,8% menjawab tidak setuju, 13 orang atau 17,8% menjawab setuju, sebanyak 6 orang atau 8,2% menjawab sangat tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan selanjutnya yaitu menurut saya pekerjaan yang diberikan menguras tenaga (X13) dengan total skor rata-rata 2,64%, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 37 orang atau 50,7%, sebanyak 24 orang atau 32,9% menjawab netral, sebanyak 9 orang atau

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

12,3% menjawab setuju, sebanyak 5 orang atau 2,7% menjawab sangat setuju , dan 1 orang atau 1,4% menjawab sangat tidak setuju,

Pernyataan berikutnya yaitu saya selalu jenuh mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari (X14) dengan total skor rata-rata 2,71%, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 33 orang atau 45,2%, sebanyak 28 responden 38,4% menjawab netral, sebanyak 12 orang atau 26,4% menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan selanjutnya saya selalu terbebani/ tertekan dengan tugas yang berlebihan (X15) dengan total skor rata-rata 2,30%, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 44 orang atau 60,3%, sebanyak 13 orang atau 17,8% menjawab netral, sebanyak 8 orang atau 11,0% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 7 orang atau 9,6 % menjawab setuju, dan 1 orang atau 1,4% menjawab sangat setuju. Pernyataan berikutnya yaitu saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai (X16) dengan total skor rata-rata 3,34%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 56,2%, sebanyak 16 orang atau 21,9% menjawab tidak setuju, sebanyak 14 orang atau 19,2% menjawab netral, 1 orang atau 1,4% menjawab sangat tidak setuju, dan 1 orang atau 1,4% menjawab sangat setuju.

4.4.2.2 Variabel Kinerja (Y)

Indikator item variabel kinerja karyawan terdiri dari beberapa item, yaitu yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.11

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)

Item	Jawaban Responden												Mean
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y21	0	0	1	1.4	6	8.3	59	80.8	7	9.6	73	100	3.98
Y22	0	0	0	0	2	2.7	52	71.2	19	26.2	73	100	4.23
Y23	1	1.4	0	0	7	9.6	53	72.6	12	16.4	73	100	4.02
Y24	0	0	0	0	5	6.8	55	75.3	13	17.8	73	100	4.10
Y25	0	0	0	0	7	9.6	49	67.1	17	23.3	73	100	4.13
Y26	0	0	0	0	8	11.0	49	67.1	16	21.9	73	100	4.10
Y27	0	0	3	4.1	8	11.0	52	71.2	10	13.7	73	100	3.94
Y28	0	0	0	0	6	8.2	50	68.5	17	23.3	73	100	4.15
Y29	0	0	0	0	5	6.8	51	69.9	17	23.2	73	100	4.16
Rata-Rata Total													4.09
Kesimpulan													Tinggi

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel 4.11 diatas, dari 73 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kinerja dipersepsikan tinggi oleh responden dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,09%. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan (Y21) dengan total skor rata-rata 3,98%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 80,8%. Sebanyak 7 orang 9,6% menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 8,3% menjawab netral, 1 orang atau 1,4% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan berikutnya yaitu saya harus mampu bekerja dengan teliti dan jujur (Y22) dengan total skor rata-rata 4,23%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 71,2 %, sebanyak 19 orang atau 26,2% menjawab sangat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

setuju, sebanyak 2 orang atau 2,7 menjawab netral, kemudian tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan selanjutnya yaitu saya mampu bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan (Y13) dengan total skor rata-rata sebesar 4,02%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 72,6%, sebanyak 12 orang atau 16,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang atau 9,6% menjawab netral, 1 orang atau 1,4% menjawab sangat tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju.

Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan (Y24) dengan total skor rata-rata 4,10%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau 75,3%, sebanyak 13 orang atau 17,8% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang atau 6,8% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Pertanyaan berikutnya adalah saya harus mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y25) dengan total skor rata-rata 4,13%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 67,1%, sebanyak 17 orang atau 23,3% manjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang atau 9,6% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Pernyataan selanjutnya adalah saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan atasan (Y26) dengan total skor rata-rata 4,10%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 67,1%, sebanyak 16 orang atau 21,9% menjawab sangat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

setuju, sebanyak 8 orang atau 11,0% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan (Y27) dengan total skor rata-rata 3,94%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 71,2%, sebanyak 10 orang atau 13,7% menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 11,0% menjawab netral, sebanyak 3 orang atau 4,1% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan selanjutnya adalah saya tidak pulang sebelum waktunya (Y28) dengan total skor rata-rata 4,15%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 68,5%, sebanyak 17 orang atau 23,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 8,2% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Pernyataan berikutnya adalah saya selalu masuk kerja sesuai ketentuan perusahaan (Y29) dengan total skor rata-rata 4,16%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 69,9%, sebanyak 17 orang atau 23,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang atau 6,8% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju.

4.4.2.3 Variabel Stres Kerja

Indikator item variabel stres kerja terdiri dari beberapa item, yaitu yang berhubungan dengan tingkat lingkungan, tingkat kelompok dan tingkat individu. Berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.12

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja (Z)

Item	Jawaban Responden												Mean
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z12	0	0	2	2.7	15	20.5	45	61.6	11	15.1	73	100	3.89
Z13	1	1.4	5	6.8	14	19.2	45	61.6	8	11.0	73	100	3.73
Z14	3	4.1	40	54.8	21	28.8	9	12.3	0	0	73	100	2.49
Z15	9	12.3	50	68.5	6	8.2	8	11.0	0	0	73	100	2.17
Z16	0	0	1	1.4	8	11.0	59	80.8	5	6.8	73	100	3.93
Z17	5	6.8	41	56.2	25	34.2	2	2.7	0	0	73	100	2.32
Z18	0	0	36	49.3	28	38.4	7	9.6	2	2.7	73	100	2.65
Z19	0	0	1	1.4	4	5.5	59	80.8	9	12.3	73	100	4.04
Rata-Rata Total													3.15
Kesimpulan													Cukup Tinggi

Sumber : Hasil Kuesioner

Dari tabel 4.12 diatas, dari 73 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel stress kerja dipersepsikan cukup tinggi oleh responden dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,15%. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya kerjakan (Z12) dengan total skor rata-rata 3,89%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 61,6%, sebanyak 15 orang atau 20,5% menjawab netral, sebanyak 11 orang atau 15,1% menjawab sangat setuju, 2 orang atau 2,7% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pernyataan selanjutnya yaitu atasan saya selalu memberikan intruksi yang cukup jelas (Z13) dengan total skor rata-rata 3,73%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 61,6%, sebanyak 14 orang atau 19,2%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menjawab netral, sebanyak 8 orang atau 11,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang atau 6,8% menjawab tidak setuju, dan 1 orang atau 1,4% menjawab sangat tidak setuju.

Menurut saya target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya (Z14) dengan total skor rata-rata 2,49%, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 40 orang atau 54,8%, sebanyak 21 orang atau 28,8% menjawab netral, sebanyak 9 orang atau 12,3% menjawab setuju, 3 orang atau 4,1% menjawab sangat tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju. Pertanyaan berikutnya yaitu saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang salah jalankan (Z15) dengan total skor rata-rata 2,17%, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 50 orang atau 68,5%, sebanyak 9 orang atau 12,3 % menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 8 orang atau 11,0% menjawab setuju, 6 orang atau 8,2% menjawab netral, dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju. Pernyataan selanjutnya adalah saya selalu mendapat dukungan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya (Z16) dengan total skor rata-rata 3,93%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 80,8%, sebanyak 8 orang atau 11,0 % menjawab netral, sebanyak 5 orang atau 6,8% menjawab sangat setuju, 1 orang atau 1,4% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Saya merasa beban pekerjaan saya terlalu berat (Z17) dengan total skor rata-rata 2,32%, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 41 orang atau

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

56,2%, sebanyak 25 orang atau 34,2 % menjawab netral, sebanyak 5 orang atau 6,8% menjawab sangat tidak setuju, 2 orang atau 2,7% menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju. Pernyataan selanjutnya adalah saya merasa tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya (Z18) dengan total skor rata-rata 2,65%, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 36 orang atau 49,3%, sebanyak 28 orang atau 38,4 % menjawab netral, sebanyak 7 orang atau 9,6% menjawab setuju, 2 orang atau 2,7% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Kemudian pernyataan selanjutnya adalah saya harus menyelesaikan pekerjaan saya sebelum *deadline* (Z19) dengan total skor rata-rata 4,04%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 80,8%, sebanyak 9 orang atau 12,3 % menjawab sangat setuju, sebanyak 4 orang atau 5,5% menjawab netral, 1 orang atau 1,4% menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Stres Kerja (Z)

1. Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel stres kerja. Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan program SPSS *for*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Windows versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Model		*Standartdized Coefficients* Beta	T	Sig	Keterangan
1	Beban Kerja (X)	0,391	3,577	0,001	Signifikan
Dependent Variabel : Z n : 73 R *Square* : 0,153 F hitung : 12,795 Sig. F hitung : 0,001					

Sumber: Data Primer (diolah), April 2017

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel stres kerja yaitu:

Z = 20.188 + 0,391 Z

Nilai *Standartdized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel beban kerja terhadap stress kerja adalah 0,391.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel beban kerja terhadap stres kerja. Koefisien determinasi (R^2) dilihat pada besarnya nilai R *square* (R^2) adalah sebesar 0.153 atau 15.3%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel beban kerja (X) terhadap

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

variabel stres kerja (Z) sebesar 15.3% sedangkan sisanya 84.7% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2 Pengaruh Beban Kerja (X) dan Stres Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel *independent* (beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan).

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		*Standartdized Coefficients* Beta	T	Sig	Keterangan
1.	Beban Kerja (X)	-0,379	-3.123	0,003	Signifikan
	Stres Kerja (Z)	0,083	0,686	0,495	Tidak Signifikan
Dependent Variabel : Y n : 73 R *Square* : 0,126 F hitung : 5,045 Sig. F hitung : 0,009					

Sumber : Data Primer (diolah), April 2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan yaitu:

Y = -0,379 X + 0,083 Z

Nilai *Standartdized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel beban kerja terhadap kinerja adalah -0,379. Nilai *Standartdized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel stress kerja terhadap kinerja adalah 0,083.

2. Koefisien Determinasi

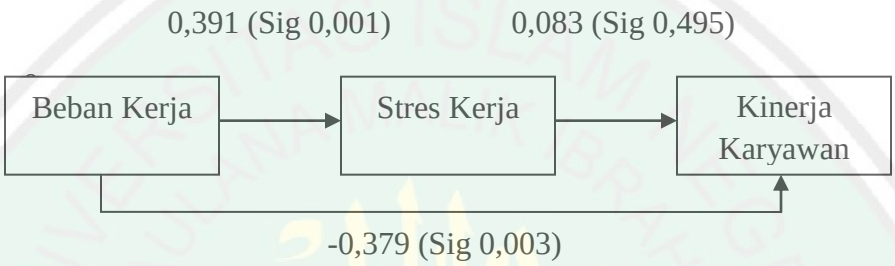
Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* pada tabel 4.14. Besarnya R *square* (R^2) adalah 0.126 atau 12,6%. Menunjukkan bahwa variabel *independent* yaitu beban kerja (X) dan stres kerja (Z) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 12,6% sedangkan sisanya sebesar 87,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.5.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini :

Gambar 4.2
Hasil Model Analisis Jalur



Sumber: Data Primer (diolah), April 2017

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu -0,379 dengan signifikansi sebesar 0,003. Dan untuk besarnya pengaruh total 0,391 + 0,083 = 0.474.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (p = 0,003 < 0,05) sehingga beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama diterima. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

akan semakin menurun atau sebaliknya semakin rendah beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianingtyas (2015) tentang "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian produksi PT. Panca Wana Indonesia di Krian, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini juga mendukung pernyataan Dewi (2013:5) yang menjelaskan bahwa apabila beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam bekerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Dalam islam pekerjaan mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup. Pada sisi yang lain, bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya, sehingga pekerjaan menjadi beban bagi yang bersangkutan. Dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

demikian, manusia membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa terus melakukan aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan apa yang beritahukan Allah dalam firman-Nya sebagai berikut :

وَهُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلَّيۡلَ لِبَاسٗا وَٱلنَّوۡمَ سُبَاتٗا وَجَعَلَ ٱلنَّهَارَ نُشُورٗا ٤٧

Artinya : Dan Dia-lah yang Menjadikan malam untukmu (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia Menjadikan siang untuk bangkit berusaha (Al-Furqan Ayat 47)

فَالِقُ ٱلۡإِصۡبَاحِ وَجَعَلَ ٱلَّيۡلَ سَكَنٗا وَٱلشَّمۡسَ وَٱلۡقَمَرَ حُسۡبَانٗاۚ ذَٰلِكَ تَقۡدِيرُ ٱلۡعَزِيزِ ٱلۡعَلِيمِ ٩٦

Artinya : Dia Menyingsingkan pagi dan Menjadikan malam untuk beristirahat, dan (Menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan. Itulah ketetapan Allah Yang Maha Perkasa, Maha Mengetahui (Al-An'am Ayat 96)

Berdasarkan beberapa ayat diatas diketahui bahwa setiap waktu mempunyai fungsi masing-masing dimana siang untuk bekerja dan berusaha sedangkan malam waktu untuk istirahat. Allah selalu melarang hambanya untuk menghindari hal-hal yang berlebihan, jangan sampai aktifitas yang kita lakukan melebihi batas batas hingga akhirnya kita seakan-akan mendzalimi diri kita sendiri.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja.

Model analisis jalur regresi dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja (p = 0,495 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja tidak terpenuhi, karena terdapat salah satu pengujian regresi yang tidak signifikan. Maka hipotesis kedua ditolak. Apabila beban kerja semakin tinggi diikuti dengan stres kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Sebaliknya apabila beban kerja semakin rendah diikuti dengan stres kerja yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori yang dikembangkan oleh Handoko (2011:200) yang menjelaskan penyebab munculnya stres kerja adalah beban yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan tidak menimbulkan stres kerja dalam menghadapi pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif serta sikap pimpinan yang objektif membuat karyawan merasa nyaman dalam menghadapi pekerjannya, kemudian target kinerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tidak terlalu tinggi dan memberatkan karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu tanpa adanya keluhan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari PT. Temprina Media Grafika Gresik maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Temprina Media Grafika Gresik. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun atau sebaliknya semakin rendah beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan tidak menimbulkan stres kerja dalam menghadapi pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif serta sikap pimpinan yang objektif membuat karyawan merasa nyaman dalam menghadapi pekerjannya, kemudian target kinerja tidak terlalu tinggi dan memberatkan karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu tanpa adanya keluhan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan PT. Temprina Media Grafika Gresik

   Bagi Karyawan PT. Temprina Media Grafika Gresik agar selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab, selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu agar beban kerja untuk tugas yang lain tidak menumpuk sehingga kemampuan dalam bekerja tidak menurun dan niatkan selalu bekerja itu ibadah untuk di dunia maupun di akhirat.

2. Bagi Akademis

   Bagi para akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengembangkan literatur manajemen sumber daya manusia. Disamping itu, hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan. Sehingga diharapkan dapat mendorong adanya penelitian lain khususnya pada beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, dan hendaknya bisa menambah variabel lain atau ditempat yang berbeda.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an digital

Astutik, Titik Puji. 2016. Pengaruh Disiplin Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SFA Resto karanganyar. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Andrianto, Dedi. 2016. Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Qomari Prima *Publisher* Solo, Jawa Tengah. *Skripsi*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Ahmed, Ashaf *et al*. 2013. *Effects Of Job Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan*. Journal Of Business And Management Vol 11.

Diana, Ilfi Nur. 2012. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang : UIN Press

Dewi, Irawati Arie. 2013. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Devisi Pelaksana Produksi PT.Solo Kawistara

Dharma, Surya. 2003. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. *Jurnal* Vol.1.No.1.

Fraser, T.M, 1985. *Stres & Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo

Garmindo. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro Semarang.

Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. (Edisi 2, cet ke-18) Yogyakarta: Penerbit : BPFE

Hariyati, M. 2011. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Idri. 2015. *Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Prenadamedia Grub

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Khasifah, Fikratunil. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang. *Skripsi*, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.

Lalu, Steffany Elizabeth Leonoru *et al*. 2016. *Analyzing The Effect Of Work Life Conflict And Job Stress On Employee Performance Study At The Main Office Of PT. Bank Sulutgo.* Jurnal Emba Vol. 4

Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* (edisi 10). Yogyakarta : Andi

Moeheriono. 2009. *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indah

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mondy, Wayne, R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Mohyi, Achmad. 2012. *Teori dan Perilaku Organisasi, Membentuk, Mengelola, Mendeteksi Kepribadian, Efektifitas dan Mengembangkan Organisasi*. Malang : UMM Press

Munir, Misbahul. 2007. *Ajaran-Ajaran Ekonomi Rasulullah Kajian Hadits Nabi dalam Perspektif Ekonomi*. Malang: UIN Press

Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* (cet ke-1). Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Prihatin, L.D. 2008. Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ditiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara.

Purbaningrat, Yo Putu Melati. Surya, Ida Bagus Ketut. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*,Vol.4, No 5, 2015 : 1149-1165

Prasetyo, Bambang, Jannah, Lina Miftahul. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi.* Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada

Qardhawi, Yusuf, 2007. *Manajemen Waktu Seorang Muslim*. Surakarta : Ziyad

Robbins, Stephen, P. 2002. *Perilaku Organisasi (Edisi 10).* Jakarta : PT. Prehalilindo

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Robbins, Stephan, P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Terjemah Oleh Handyana Pujatmaka (Edisi 6). Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer.

Riduwan dan Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta

Supriyanto, Ahmad, Sani Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Kuesioner, dan Analisis Data.* Cetakan II. Malang : UIN Press.

Supriyanto, Ahmad, Sani, Mahfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang : UIN Press

Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1, Cet ke-17). Jakarta: Bumi Aksara.

Sutresno, Edi. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. *Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sarwono. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.

Sitepu, Agripa Toar. 2013. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal* ISSN 2303-1174.

Sridarran, Laavanyah. 2016. *Impact Of Work Place Stress On Employees' Job Performance : Special Reference To Apparel Industry In Batticaloa District, Sri Lanka.* International Journal Of Business & Management Vol 4.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: Andi Offset

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.

Trisianawati, Diani Dwi. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Bidan Di Instalasi Rawat Inap Ruang Obsetri RSUP DR. Kariadi Semarang. *Karya Ilmiah*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Wibisono, Dermawan. 2002. *Riset Bisnis: Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wahyono, Teguh. 2006. *Analisis Data Statistik dengan SPSS 14*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

Yulianingtyas, Ike. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Panca Wana Indonesia Di Krian. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA WRINGINANOM GRESIK

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Responden

Di_

Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi dan syarat untuk dapat menyelesaikan program S1 pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan data-data dan informasi yang mendukung dalam penelitian ini. Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Stres Kerja", maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Data dalam kuesioner ini tidak akan dipublikasikan dan dijaga kerahasiaannya, karena data ini murni hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaan dan partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Mei Lita Dermawanti

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Cara Pengisian Kuesioner :

Isi dan berilah tanda *checklist* (✓) pada kuesioner dibawah ini sesuai dengan kondisi anda.

1. Identitas Responden

   a. Nama / Inisial : ……

   b. Usia : ……Tahun

   c. Jenis Kelamin : ☐ Pria
      ☐ Wanita

   d. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ S1
      ☐ SMA ☐ S2
      ☐ SMK ☐ S3
      ☐ D3

   e. Masa Kerja : ……....Tahun

   f. Bagian / Jabatan : ……

2. Daftar Pertanyaan

Berilah tanda *checklist* (✓) pada pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan sebenar-benarnya.

Alternatif pilihan jawaban :

SS	: Sangat Setuju	(5)
S	: Setuju	(4)
N	: Netral	(3)
TS	: Tidak Setuju	(2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	(1)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Instrumen Beban Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu mengerjakan tuntutan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2.	Saya sering merasakan kelelahan dengan tugas yang dibebankan secara berlebihan.					
3.	Menurut saya pekerjaan yang diberikan menguras tenaga saya.					
4.	Saya selalu jenuh mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari.					
5.	Saya selalu terbebani / tertekan dengan tugas yang berlebihan.					
6.	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai.					
7.	Saya merasa durasi / lama waktu kerja sudah sesuai dengan jadwal kantor.					
8.	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					

2. Instrumen Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja.					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
3.	Atasan saya selalu memberikan instruksi yang cukup jelas.					
4.	Menurut saya target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya.					
5.	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan.					
6.	Saya selalu mendapat dukungan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya.					
7.	Saya merasa beban pekerjaan saya terlalu berat.					
8.	Saya merasa tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.					
9.	Saya harus menyelesaikan pekerjaan saya sebelum *deadline*.					

3. Instrumen Kinerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan.					
2.	Saya harus mampu bekerja dengan					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	teliti dan jujur.					
3.	Saya mampu bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan.					
4.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
5.	Saya harus mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
6.	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan atasan.					
7.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan.					
8.	Saya tidak pulang sebelum waktunya.					
9.	Saya selalu masuk kerja sesuai ketentuan perusahaan.					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 2

DATA JAWABAN RESPONDEN

Responden	Beban Kerja							
	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
1	4	3	2	3	1	3	4	4
2	4	2	2	2	2	4	4	4
3	4	4	3	3	5	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	4	3	3	3	2	4	4	4
6	4	2	2	4	2	2	4	4
7	5	1	3	2	2	2	2	4
8	5	1	2	2	2	2	4	4
9	5	2	2	2	2	2	4	4
10	4	3	3	3	2	3	3	3
11	5	3	3	3	3	3	3	5
12	4	4	3	4	4	4	4	4
13	5	3	3	2	3	4	4	5
14	4	2	2	2	2	2	4	4
15	4	3	3	2	2	4	3	4
16	4	3	3	3	2	3	4	4
17	4	4	4	4	3	3	4	4
18	5	3	3	3	3	3	4	4
19	4	2	2	2	2	2	4	4
20	4	2	2	2	2	2	4	4
21	5	3	2	3	1	5	4	4
22	5	3	4	4	4	4	4	4
23	4	2	3	3	2	2	4	4
24	4	3	2	2	2	3	3	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

25	4	1	2	2	2	2	4	4
26	4	2	2	2	2	2	4	4
27	5	4	1	2	2	2	5	5
28	4	3	3	2	1	4	3	4
29	4	2	3	3	1	1	4	4
30	5	3	3	3	4	2	4	3
31	4	2	2	2	2	4	4	4
32	4	3	3	3	3	4	4	4
33	5	3	4	3	4	4	4	4
34	5	3	3	2	3	4	4	5
35	5	3	3	3	2	3	4	4
36	4	4	4	4	3	3	4	4
37	4	3	3	2	2	4	3	4
38	4	1	2	2	2	4	4	4
39	4	2	2	2	2	4	4	4
40	4	3	2	3	2	3	4	4
41	4	2	2	2	2	2	4	4
42	4	3	2	3	2	3	4	4
43	3	4	5	3	3	4	3	2
44	4	3	2	2	2	4	4	4
45	4	3	3	4	1	4	4	4
46	4	2	2	2	2	4	4	4
47	3	4	3	3	4	3	3	3
48	5	1	2	2	2	2	4	4
49	4	3	2	2	2	4	4	4
50	3	4	5	3	3	4	3	2
51	4	4	4	3	3	4	4	4
52	4	3	2	2	2	4	4	4
53	4	2	2	3	2	4	4	4
54	4	3	2	2	2	4	4	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

55	4	3	3	4	1	4	4	4
56	4	4	3	3	4	3	3	3
57	4	3	3	4	1	4	4	4
58	4	3	3	4	2	4	4	4
59	4	2	2	3	2	4	4	4
60	4	3	2	2	2	4	4	4
61	4	3	2	2	2	4	4	4
62	4	2	2	2	2	4	4	4
63	5	3	2	3	1	4	4	4
64	5	3	4	4	4	4	4	4
65	5	4	4	4	3	2	4	4
66	4	4	4	3	3	4	4	4
67	4	2	2	2	2	4	4	4
68	4	3	2	2	2	4	4	4
69	5	1	2	2	2	2	4	4
70	4	2	2	3	2	4	4	4
71	4	2	2	3	2	4	4	4
72	4	2	2	2	2	4	4	4
73	4	2	2	3	2	4	4	4

Kinerja								
Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	1	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	3	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	4	3	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	4	3	4	4
3	4	3	3	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	5
4	4	3	3	4	4	4	3	3
3	4	4	4	3	3	3	4	5
3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4

Stres Kerja								
Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19
5	5	4	2	1	4	1	2	4
4	4	4	2	2	4	2	4	4
4	3	3	3	2	4	3	4	2
3	3	1	3	3	3	3	3	3
5	4	3	3	2	2	2	2	4
4	3	3	3	2	4	3	3	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4	4	4	2	2	4	2	2	4
5	5	5	2	2	5	2	2	4
5	4	3	3	2	3	2	2	4
5	5	5	3	3	5	3	3	5
4	3	3	3	2	3	4	3	4
4	4	4	3	2	4	3	3	5
4	4	4	2	2	4	2	2	4
4	5	5	3	2	4	3	3	4
4	4	2	2	2	3	2	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	4	3	3	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4
4	4	4	2	1	4	2	2	4
5	5	5	1	1	5	2	3	5
4	4	4	4	1	4	2	4	5
5	5	5	4	1	5	3	3	5
3	4	4	3	2	4	2	3	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4
5	5	5	1	1	5	1	2	4
4	4	4	1	1	4	1	2	4
4	4	4	3	2	4	3	3	4
5	5	5	2	2	4	2	2	4
4	4	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4
4	4	4	3	2	4	3	3	4
4	4	4	2	4	4	3	4	5
4	4	4	3	2	4	3	3	5
4	4	2	2	2	3	2	3	4
3	3	3	3	2	4	3	3	4
4	5	5	3	2	4	3	3	4
4	4	4	2	2	4	2	3	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4
5	5	4	2	2	4	2	3	4
4	4	4	2	1	4	2	2	4
5	5	4	3	4	3	3	3	4
3	4	3	2	3	4	3	5	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	3	2	2	4	2	2	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	2	2	4	2	2	4
4	3	3	2	2	4	2	2	4
3	4	3	2	3	4	3	5	4
4	4	4	3	2	4	3	2	4
4	4	4	2	1	4	1	2	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4
3	3	4	4	4	4	2	4	5
4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	4	2	3	4
3	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4
4	2	2	2	2	4	2	2	4
4	3	3	2	2	4	2	2	4
4	3	3	2	2	4	2	2	4
4	4	4	2	2	4	2	3	4
4	4	4	4	2	4	1	4	5
4	4	4	2	2	4	4	4	4
4	4	4	3	2	4	3	2	4
4	2	2	2	2	4	2	2	4
4	3	3	2	2	4	2	2	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4
4	4	4	2	2	4	2	2	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 3

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Beban Kerja (X)

Statistics

		x12	x13	x14	x15	x16
N	Valid	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.73	2.64	2.71	2.30	3.3425

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.2	8.2	8.2
	2	21	28.8	28.8	37.0
	3	33	45.2	45.2	82.2
	4	13	17.8	17.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	37	50.7	50.7	52.1
	3	24	32.9	32.9	84.9
	4	9	12.3	12.3	97.3
	5	2	2.7	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	33	45.2	45.2	45.2
	3	28	38.4	38.4	83.6
	4	12	16.4	16.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	11.0	11.0	11.0
	2	44	60.3	60.3	71.2
	3	13	17.8	17.8	89.0
	4	7	9.6	9.6	98.6
	5	1	1.4	1.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	16	21.9	21.9	23.3
	3	14	19.2	19.2	42.5
	4	41	56.2	56.2	98.6
	5	1	1.4	1.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kinerja (Y)

Statistics

		y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29
N	Valid	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9863	4.2329	4.0274	4.1096	4.1370	4.1096	3.9452	4.1507	4.1644

y21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	6	8.2	8.2	9.6
	4	59	80.8	80.8	90.4
	5	7	9.6	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

y22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	52	71.2	71.2	74.0
	5	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

y23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	3	7	9.6	9.6	11.0
	4	53	72.6	72.6	83.6
	5	12	16.4	16.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

y24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.8	6.8	6.8
	4	55	75.3	75.3	82.2
	5	13	17.8	17.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

y25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.6	9.6	9.6
	4	49	67.1	67.1	76.7
	5	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

y26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.0	11.0	11.0
	4	49	67.1	67.1	78.1
	5	16	21.9	21.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

y27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.1	4.1	4.1
	3	8	11.0	11.0	15.1
	4	52	71.2	71.2	86.3
	5	10	13.7	13.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

y28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.2	8.2	8.2
	4	50	68.5	68.5	76.7
	5	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

y29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.8	6.8	6.8
	4	51	69.9	69.9	76.7
	5	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Stres Kerja (Z)

Statistics

		z12	z13	z14	z15	z16	z17	z18	z19
N	Valid	73	73	73	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8904	3.7397	2.4932	2.1781	3.9315	2.3288	2.6575	4.0411

z12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	15	20.5	20.5	23.3
	4	45	61.6	61.6	84.9
	5	11	15.1	15.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

z13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	5	6.8	6.8	8.2
	3	14	19.2	19.2	27.4
	4	45	61.6	61.6	89.0
	5	8	11.0	11.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

z14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.1	4.1	4.1
	2	40	54.8	54.8	58.9
	3	21	28.8	28.8	87.7
	4	9	12.3	12.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

z15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	12.3	12.3	12.3
	2	50	68.5	68.5	80.8
	3	6	8.2	8.2	89.0
	4	8	11.0	11.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

z16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	8	11.0	11.0	12.3
	4	59	80.8	80.8	93.2
	5	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

z17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.8	6.8	6.8
	2	41	56.2	56.2	63.0
	3	25	34.2	34.2	97.3
	4	2	2.7	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

z18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	36	49.3	49.3	49.3
	3	28	38.4	38.4	87.7
	4	7	9.6	9.6	97.3
	5	2	2.7	2.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

z19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	4	5.5	5.5	6.8
	4	59	80.8	80.8	87.7
	5	9	12.3	12.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 4

UJI INSTRUMEN DATA

(Uji Validitas & Reliabilitas)

Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x12	36.6438	24.177	.730	.694
x13	36.7260	24.646	.700	.702
x14	36.6575	25.978	.603	.724
x15	37.0685	25.426	.576	.721
x16	36.0274	27.221	.329	.759
X	13.7260	8.202	.912	.725

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.3699	31.042	5.57152	6

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y21	69.7397	50.334	.809	.756
y22	69.4932	51.365	.652	.763
y23	69.6986	48.908	.786	.748
y24	69.6164	50.045	.850	.754
y25	69.5890	50.940	.611	.762
y26	69.6164	49.851	.747	.754
y27	69.7808	48.257	.837	.744
y28	69.5753	50.859	.643	.761
y29	69.5616	51.333	.600	.764
Y	36.8630	14.037	1.000	.907

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
73.7260	56.146	7.49307	10

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
z12	50.6438	26.566	.346	.676
z13	50.7945	24.804	.502	.651
z14	52.0411	25.401	.448	.660
z15	52.3562	26.288	.314	.678
z16	50.6027	27.965	.246	.690
z17	52.2055	26.332	.406	.670
z18	51.8767	25.193	.475	.656
z19	50.4932	27.559	.325	.683
Z	25.2603	7.334	.980	.554

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.5342	29.447	5.42648	9

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 5

UJI ASUMSI KLASIK

(Uji Normalitas & Linieritas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49283658
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.064
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.727
Asymp. Sig. (2-tailed)		.666

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50258203
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.842
Asymp. Sig. (2-tailed)		.477

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variable Processing Summary

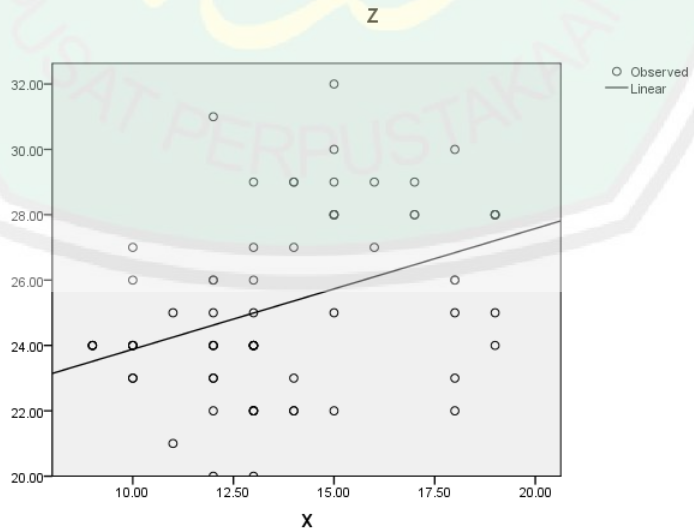
		Variables	
		Dependent	Independent
		Z	X
Number of Positive Values		73	73
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	1	1

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Z

	Model Summary					Parameter Estimates	
Equation	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.153	12.795	1	71	.001	20.188	.370

The independent variable is X.



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variable Processing Summary

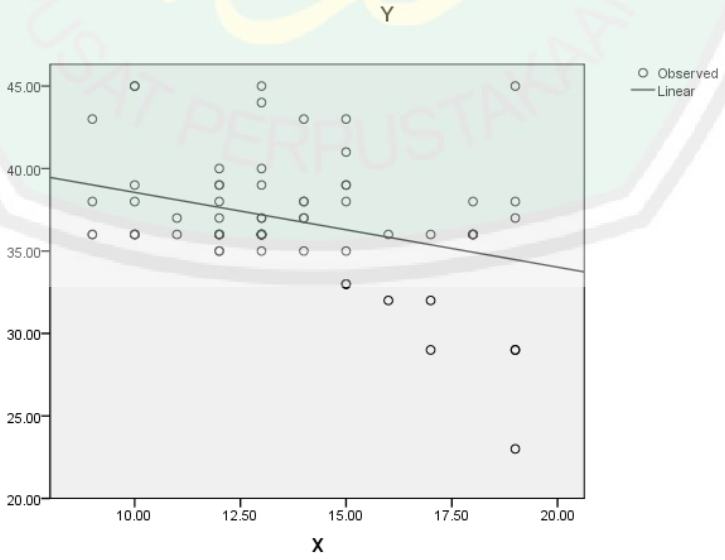
		Variables	
		Dependent	Independent
		Y	X
Number of Positive Values		73	73
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	1	1

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Y

	Model Summary					Parameter Estimates	
Equation	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.120	9.692	1	71	.003	43.086	-.453

The independent variable is X.



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variable Processing Summary

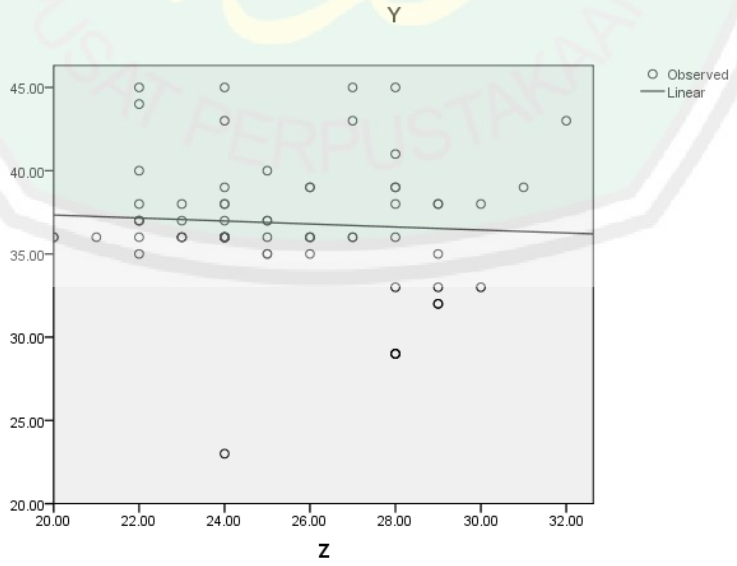
		Variables	
		Dependent	Independent
		Y	Z
Number of Positive Values		73	73
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	1	1

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Y

	Model Summary					Parameter Estimates	
Equation	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.004	.300	1	71	.586	39.130	-.090

The independent variable is Z.



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 6

PATH ANALYSIS

- Pengujian Model I

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391[a]	.153	.141	2.51033

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.630	1	80.630	12.795	.001[a]
	Residual	447.425	71	6.302		
	Total	528.055	72			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.188	1.448		13.942	.000
	X	.370	.103	.391	3.577	.001

a. Dependent Variable: Z

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

- Pengujian Model II

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355[a]	.126	.101	3.55227

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.328	2	63.664	5.045	.009[a]
	Residual	883.302	70	12.619		
	Total	1010.630	72			

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.761	3.961		10.289	.000
	X	-.496	.159	-.379	-3.123	.003
	Z	.115	.168	.083	.686	.495

a. Dependent Variable: Y

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 7

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Head Office:
Jl. Raya Sumengko KM 30-31 Wringin Anom Gresik Telp: 031 898 2999
Fax : Office 031-898 2065, Marketing : 031-898 1777,
Purchasing : 031-898 2066, HRD : 031-898 3622
www.temprina.com E-mail : temprina@temprina.com

SURAT KETERANGAN
001/III/2017/Sket/HRD/S

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Yusuf Arifudin, S.Pd, MM.
Bagian : Asisten Manajer HRD
PT. Temprina Media Grafika
Alamat : Jl. Raya Weringinanom km 30-31, Desa Sumengko, Gresik.

Menerangkan dengan sebenarnya mahasiswa tersebut berikut :

1. Mei Lita Dermawanti NIM 13510034

Telah melakukan peneilitian untuk keperluan skripsi yang bersangkutan dengan judul " Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel stress kerja pada PT. Temprina Media Grafika". Waktu pelaksanaan penelitian dari tanggal 8 Maret s/d 16 Maret 2017.
Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 16 Maret 2017

M. Yusuf Arifudin, S.Pd, MM
Asisten Manager HRD

Bekasi : 021-8815222 Fax : 021-8817444, E-mail : Bekasi@temprina.com Cengkareng : 021-5553472 Fax : 021-5553473, E-mail :Cengkareng@temprina.com
Semarang : 024-7462136 Fax : 024-7462135, E-mail : Semarang@temprina.com Solo : 0271-783001 Fax : 0271-782769, E-mail : Solo@temprina.com
Malang : 0341-396700 Fax : 0341-396800, E-mail :Malang@temprina.com Nganjuk : 0358-773500,771199 Fax : 0358-773465, E-mail : Nganjuk@temprina.com
Jember : 0331-320300 Fax : 0331-320190, E-mail :Jember@temprina.com Bali : 0361-421384 Fax : 0361-417155, E-mail : Bali@temprina.com

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 8

BUKTI KONSULTASI

BUKTI KONSULTASI

Nama : Mei Lita Dermawanti
NIM/Jurusan : 13510034/Manajemen
Pembimbing : Ahmad Mu'is, S.Ag, M.S.I.
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Stres Kerja Pada PT. Temprina Media Grafika Wringinanom Gresik.

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	27 Desember 2016	Konsultasi Judul	1.
2.	9 Januari 2017	Proposal	2.
3.	16 Januari 2017	Revisi Bab III	3.
4.	18 Januari 2017	Revisi Bab I dan II	4.
5.	20 Januari 2017	ACC Proposal	5.
6.	2 Februari 2017	Seminar Proposal	6.
7.	7 Februari 2017	Revisi Hasil Sempro	7.
8.	21 Februari 2017	Konsultasi Kuesioner	8.
9.	19 Mei 2017	Konsultasi Bab IV, V	9.
10.	23 Mei 2017	Revisi Bab IV, V	10.
11.	26 Mei 2017	ACC Keseluruhan	11.

Malang, 26 Mei 2017

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 9

BIODATA PENELITI

Data Pribadi

1. Nama : Mei Lita Dermawanti
2. Tempat, tanggal lahir : Mojokerto, 16 Mei 1995
3. Alamat Asal : Dlanggu-Mojokerto
4. Telepon/HP : 085648930933
5. TTL : Mojokerto, 16 Mei 1995
6. Jenis Kelamin : Perempuan
7. Agama : Islam
8. Email : meilitadermawanti@gmail.com

Pendidikan

Formal

- 2001-2007 : SDN Pohjejer II
- 2007-2010 : MTSN Denanyar Jombang
- 2010-2013 : MAN Denanyar Jombang

Non Formal

- 2013-2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

- 2014-2015 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future management training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang tahun 2013
- Peserta Seminar " Membentuk Sarjana Ekonomi yang Ulul Albab" UIN Maliki Malang tahun 2013
- Peserta Seminar nasional "Independensi OJK dalam Lalu-Lintas Jasa Keuangan di Indonesia" UIN Maliki Malang 2013
- Peserta Seminar Nasional Fakultas Ekonomi "Membentuk Calon Wirausaha Muda, Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab" UIN Maliki Malang tahun 2015
- Peserta Pelatihan "Makalah dan Teknik Presentasi" oleh Halaqoh Ilmiah Ma'had Sunan Ampel Al-Ali UIN Maliki Malang 2013
- Peserta "Sekolah Darah (Haid,Nifas dan Istihadhoh) oleh Mabna Ibnu Kholdun tahun 2014

Hormat Saya

Mei Lita Dermawanti

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG