

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA  
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM  
(KSP) LOHJINAWE REMBANG**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**NOVITA RIZQI PUTRI PRATIWI**

**NIM: 12510139**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA  
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM  
(KSP) LOHJINAWE REMBANG**

**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:**

**NOVITA RIZQI PUTRI PRATIWI**  
NIM: 12510139

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA  
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM  
(KSP) LOHJINAWA REMBANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

**NOVITA RIZQI PUTRI PRATIWI**  
NIM: 12510139

Telah Disetujui, 13 Juni 2016  
Dosen Pembimbing,



**Dr. Siswanto, SE., M.Si**  
NIP.19750906 200604 1 001

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,



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

**LEMBAR PENGESAHAN  
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA  
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM  
(KSP) LOHJINAWA REMBANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

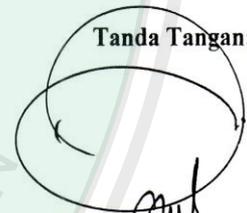
**NOVITA RIZQI PUTRI PRATIWI**  
NIM: 12510139

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Tanggal **28 Juni 2016**

**Susunan Dewan Penguji**

1. Ketua Penguji  
**Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si.** :  
NIP. 19720212 200312 1 003
2. Sekretaris/ Pembimbing  
**Dr. Siswanto, SE., M.Si.** :  
NIP.19750906 200604 1 001
3. Penguji Utama  
**Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si.** :  
NIP. 19711108 199803 2 002

Tanda Tangan:

()  
()  
()

Disahkan Oleh :  
Ketua Jurusan,



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

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novita Rizqi Putri Pratiwi

Nim : 12510139

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) LOHJINAWA REMBANG**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab sendiri.

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

Malang, 2 Juni 2016

Yang membuat pernyataan

METERAI  
TEMPEL  
B7DEAADF587415408  
6000  
ENAM RIBURUPIAH



**Novita Rizqi Putri Pratiwi**  
NIM. 12510139

## SURAT PERNYATAAN

Yang bersangkutan dibawah ini:

Nama	: Novita Rizqi Putri Pratiwi
NIM	: 12510139
Jurusan/Prodi	: Manajemen/ S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KPS) LOHJINAWE REMBANG

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Secara Keseluruhan (full teks). Demikian pernyataan ini saya buat sebagaimana mestinya.

Malang, 2 Juni 2016

Dosen Pembimbing,

**Dr. Siswanto, SE., M.Si**  
NIP.19750906 200604 1 001

Mahasiswa,

**Novita Rizqi Putri Pratiwi**  
NIM. 12510139

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah...

Atas izin Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, ku persembahkan karya kecilku ini kepada orang-orang yang senantiasa menjadi semangat dan selalu menjadi motifasi dalam perjalanan hidupku.

Untuk yang tercinta...

Ibunda Ely Murdiyatin dan Ayahanda Wahib  
Adik Muhammad Iqbal Gustian Khoiris Shaba

Yang senantiasa mendoakan dan mencurahkan kasih sayang yang tiada tara.

Semoga Allah selalu memberikan kesehatan dan kebahagiaan

Amin...

Untuk yang tersayang...

Keluarga besarku yang selalu mendoakan dan memberi perhatian yang tiada henti

Untuk lelaki yang telah meng-khitbahku “Muhammad Musyafa” yang selalu memberi semangat, menjadi motifasi untuk cepat menyelesaikan tugas mulia ini.

## MOTTO

Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak,  
Dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain.



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Stres Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang.

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

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.SI selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc, MEI selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
4. Bapak Muhammad Sulhan,SE., MM selaku dosen wali.
5. Dr. Siswanto, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi, atas segala koreksi, evaluasi, bimbingan serta pengarahannya.
6. Segenap Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
7. Seluruh pegawai dan staff TU Jurusan Dan Fakultas Ekonomi.
8. Sosok-sosok yang selalu dan terus menjadi motivasi, serta semangat untuk terus menikmati perjalanan hidup ini, Ayah (Wahib), Ibu (Ely Murdiyatin), Mazze (Muhammad Musyafa), Adik (M. Iqbal Gustian Khoiris Shaba) dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
9. Keluarga besar Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang

10. Keluarga besar Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi & UMKM Kabupaten Rembang.
11. Sahabatku Riskawati Nurul Maulidiyah & Vera Aidila Fitri yang tak bosan memberi dukungan dan motifasi.
12. Bolo Bentoku Mia Michan, Wihda Ndut, Siska Unyil, Risa, Ephita Maula, Icha Ichul.
13. Teman seperjuangan Sofa Chupa, Fitri Pitty, Aan.
14. Teman-teman ekonomi angkatan 2012 yang selalu mengarahkan, memberi semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
15. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penyusun 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. Amin ya Robbal'Alamin.

Malang, 2 Juni 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERTANYAAN ORISINILITAS</b> .....	v
<b>HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>MOTTO</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>ABSTRAK</b> .....	xvi
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II: KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 Kajian Teoritis .....	19
2.2.1 Beban Kerja .....	19
2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja .....	19
2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	20
2.2.1.3 Dampak Beban Kerja .....	21
2.2.2 Kinerja Karyawan .....	22
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	22
2.2.2.2 Jenis Kriteria Kinerja .....	23
2.2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Seseorang .....	24
2.2.3 Stres Kerja .....	25
2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	25
2.2.3.2 Penyebab Stres Kerja .....	26
2.2.3.3 Sumber-Sumber Stres Kerja .....	31
2.2.3.4 Strategi Manajemen Stres Kerja .....	32
2.2.4 Beban Kerja, Kinerja Karyawan, dan Stres Kerja Dalam Islam .....	34
2.2.4.1 Beban Kerja Dalam Islam .....	34
2.2.4.2 Kinerja Dalam Islam .....	38
2.2.4.3 Stres Kerja Dalam Islam .....	39
2.2.5 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan .....	43
2.2.6 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan .....	44

2.3 Model Konsep .....	45
2.4 Hipotesis Penelitian.....	45

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	52
3.2 Lokasi Dan Objek Penelitian .....	53
3.3 Populasi Dan Sampel .....	53
3.3.1 Populasi.....	53
3.3.2 Sampel.....	53
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.5 Data Dan Jenis Data .....	55
3.5.1 Data Primer .....	55
3.5.2 Data Skunder.....	56
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.7 Devinisi Operasional Variabel .....	57
3.8 Analisis Data .....	59

### **BAB IV: PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

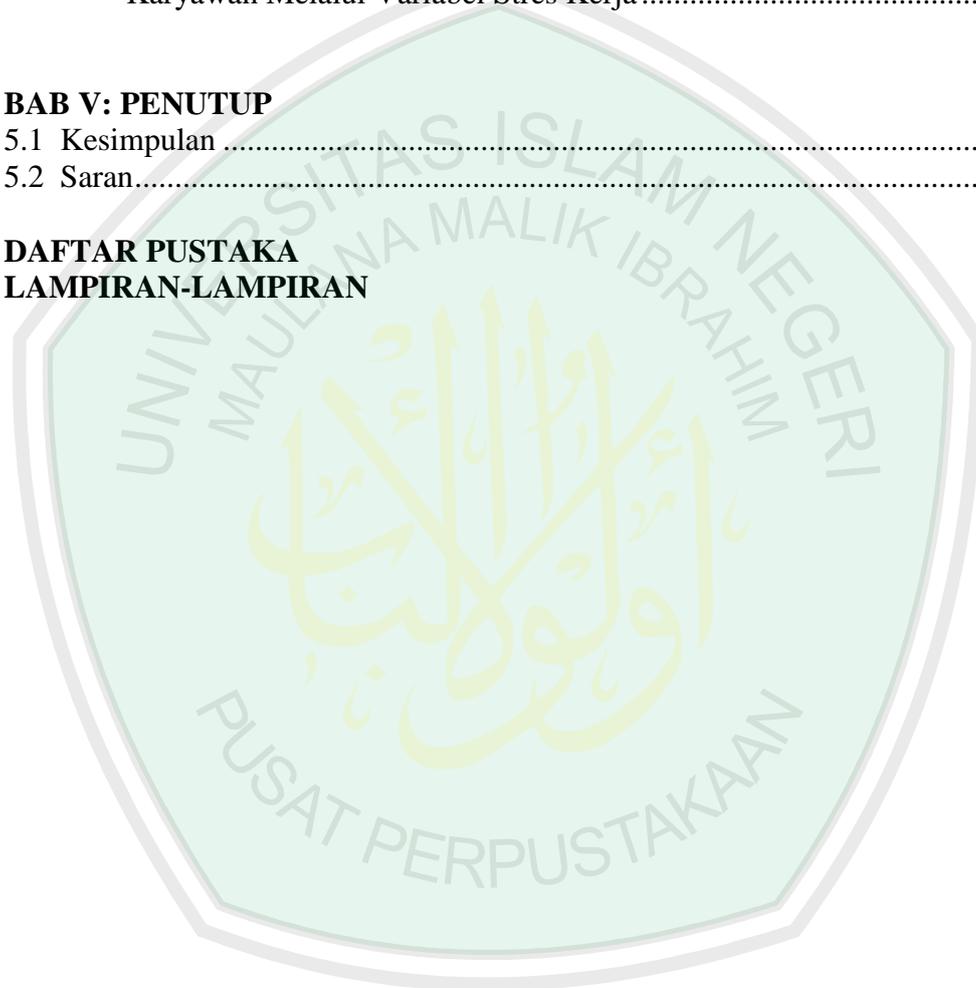
4.1 Hasil Penelitian .....	61
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	61
4.1.1.1 Sejarah KSP Lohjinawe Rembang.....	61
4.1.1.2 Visi & Misi KSP Lohjinawe Rembang .....	61
4.1.1.3 Struktur Organisasi KSP Lohjinawe Rembang .....	62
4.1.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan KSP Lohjinawe Rembang .....	65
4.1.1.5 Alamat Kantor Cabang KSP Lohjinawe Rembang .....	65
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif .....	68
4.1.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	69
4.1.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
4.1.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
4.1.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	71
4.1.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan .....	72
4.1.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden .....	73
4.1.3.1 Variabel Bebas .....	73
4.1.3.2 Variabel Intervening .....	75
4.1.3.3 Variabel Terikat .....	78
4.1.4 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas.....	80
4.1.4.1 Uji Validitas.....	80
4.1.4.2 Uji Reliabilitas .....	82
4.1.5 Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Stres Kerja (Z) .....	83
4.1.5.1 Analisis Jalur .....	83
4.1.5.2 Koefesien Determinasi .....	84
4.1.5.3 Uji T (Pengaruh Hipotesis Secara Parsial) .....	84
4.1.6 Pengaruh Beban Kerja (X) dan Stres Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	85
4.1.6.1 Analisis Jalur .....	85
4.1.6.2 Koefisien Determinasi .....	86

4.1.6.3 Uji F (Pengaruh Hipotesis Secara Simultan) .....	86
4.1.6.4 Uji T (Pengaruh Hipotesis Secara Parsial) .....	87
4.1.7 Pengaruh Langsung .....	88
4.1.8 Pengaruh Tidak Langsung .....	88
4.2 Pembahasan .....	89
4.2.1 Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	89
4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Stres Kerja .....	92

## **BAB V: PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	94
5.2 Saran .....	95

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	15
3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	52
4.1	Deskripsi Responden .....	68
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	69
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	71
4.6	Deskripsi Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan.....	72
4.7	Hasil Distribusi Beban Kerja .....	73
4.8	Hasil Distribusi Stres Kerja .....	76
4.9	Hasil Distribusi Kinerja Karyawan.....	78
4.10	Hasil Uji Validitas .....	81
4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	82
4.12	Hasil Analisis Regresi Beban Kerja Terhap dan Stres Kerja .....	83
4.13	Hasil Analisis Regresi Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	85

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Model Konsep.....	45
3.1	Model Analisis Jalur (Part Analys) .....	58
4.1	Struktur Organisasi .....	64
4.2	Gambar Diagram Jalur.....	88
4.3	Gambar Diagram Jalur.....	89



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 SPSS
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Biodata Peneliti



## ABSTRAK

Novita Rizqi Putri Pratiwi. 2016. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Stres Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang”.

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja, Stres Kerja

---

---

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.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang. Jenis pendekatan yang digunakan adalah diskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research*. Sampel yang digunakan sebanyak 65 responden dengan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji T, Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi) dan analisis jalur (*path analysis*) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja

Besarnya pengaruh langsung antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan arahnya negatif. Hasil uji T secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja secara tidak langsung menunjukkan bahwa apabila beban kerja tinggi stres kerja akan tinggi dan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Hasil uji T secara parsial tidak adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel beban kerja terhadap stres kerja ada pengaruh secara signifikan.

## ABSTRAK

Rizqi Novita Putri Pratiwi. 2016. Thesis. Title: "Influence of Workload on Employees Performance Through Variable of Work Stress On Credit cooperative (KSP) Lohjinawe Rembang".

Supervisor : Dr. Siswanto, M.Si

Keywords : Workload, Performance, Work Stress

---

---

The existence of human resources in a company plays a very important role. Labor has a great potential to run the company's activities. Any potential human resources within the company should be utilized as well as possible so as to provide optimal output. Because human resources are the perpetrators of the overall level of planning until the evaluation that utilize other human resources of the organization or company.

This research was conducted in the Credit Cooperative (KSP) Lohjinawe Rembang. The type of approach used a quantitative description with explanatory research. The sample used by 65 respondents with simple random sampling technique. This study used data analysis to test the validity, reliability test, F test, T test, test  $R^2$  (coefficient of determination) and path analysis (path analysis) in order to determine the direct and indirect effect of workload on employee performance through variable of work stress

The amount of direct influence between variable of workload on employee performance was negative direction. The T test results indicated workloads significant influence on employee performance partially. The magnitude of the effect of workload on employee performance through variable of work stress implied that if a workload was high and so stress work was high which will have an impact on employee performance to decline. Partially a T test result was in lack of influence between work stress on employee performance and to the variable of workload against work stress had no significant influence.

## مستخلص البحث

نوفيتا رزقي فوتري فرايتوي. بحث جامعي. العنوان :

"تأثير عبء العمل على أداء للموظفين من خلال المتغير ضغط العمل

لوهجيناي رمانج KSP علماء اتحادات الائتمانية

المشرف: الدكتور سيسوانتو، الماجستير

عبء العمل والأداء وضغوط العمل : كلمات الرئيسية

وجود المصادر الانسانية في شركة يلعب مهم جدا . العمل لديها امكانات كبيرة لتشغيلاً نشطة الشركة .  
وينبغي الاستفادة من أي موارد البشرية المحتملة داخل الشركة، وكذلك كممكنو ذلك لتوفير الانتاجاً مثل .  
لأن الموارد البشرية هي متركيبا المستوى العامل للتخطيط حتماً التقييم هو قدرة علماء الاستفادة من الموارد البشرية الأخرى للمنظمة أو الشركة .

وقد أجريتها الدراسة في اتحادات الائتمانية KSP لوهجيناي رمانج .

نوعنا النهج المتبع هو وصفكم مع بحث استكشافي .

العينة المستخدمة بنسبة ٦٥ مشتركو تمعسيطة تقنية أخذ العينات العشوائية .

تستخدم مهاد الدراسة تحليلاً لبيانات اختبار صحة، اختبار الموثوقية، الاختبار ف، اختبارت، واختبار

ر<sup>٢</sup> (معامل التحديد) وتحليل المسار من أجل تحديد التأثير المباشر وغير المباشر من عبء العمل على أداء الموظفين من خلال الضغوط العمل المتغير

كمية من التأثير المباشر من المتغير عبء العمل على أداء الموظفين لاجها السلبى . وتشير نتائج الاختبارت

الجزئياً عبء العمل تأثير كبير على أداء الموظفين .

حجم تأثير عبء العمل على أداء الموظفين من خلال الضغوط العمل المتغير يعنى أنها إذا كان حجم العمل العالية والعمال لتحملها

لية سوف يكون لها تأثير على أداء الموظفين لانخفاض . نتائج الاختبار

تفينة قصز ئيمنا النفوذ بين ضغوط العمل على أداء الموظفين والمتغير عبء العمل لضغوط العمل لا يوجد تأثير كبير .

# 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 Moehariono (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. Menurut Regina (2010) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dirasakan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2005:108). Terjadinya stres kerja disebabkan oleh adanya gejala-gejala stres yang meliputi gejala fisik, psikologis, serta perilaku dan banyaknya *stressor* yang masuk kedalam pikiran seseorang. Sehingga seseorang tidak dapat mempersepsikan keadaan tersebut dengan baik. Adanya kondisi fisik seseorang yang kurang baik, beban kerja yang berlebihan serta kondisi lingkungan tempat seseorang bekerja merupakan sumber-sumber stres yang dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan. Kondisi seperti ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Menurut Handoko (2011:193) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya karyawan bekerja produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek ekonomis, teknis, dan perilaku lainnya. Hermita (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor kelompok dan faktor stressor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres yang dialami akan menurunkan kinerja.

Selye (1976) yang dianggap sebagai bapak dari stres modern, merintis pemisahan antara penyebab stres dengan respon stres. Lebih lanjut, Selye

menekankan bahwa peristiwa positif atau negatif dapat memicu respon stres identik yang dapat bermanfaat ataupun berbahaya. Ia mengistilahkan stres yang positif atau yang menghasilkan suatu hasil yang positif sebagai eustres (*eustress*). Menerima suatu penghargaan di depan khalayak ramai atau secara berhasil menyelesaikan sebuah penugasan pekerjaan yang sulit merupakan contoh-contoh penyebab stres yang menghasilkan eustres (*eustress*) (Keitner, 2005:352). Stres kerja yang dialami karyawan ditakutkan berdampak buruk (*distress*) bukan berdampak positif (*eustress*) terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja karyawan bisa terganggu.

Situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang dapat berperan positif dan juga berperan merusak seseorang apabila tidak dapat mengelola stres tersebut dengan baik. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengunduran diri (*turnover*). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dari pada karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka merasa senang setiap melakukan tugas-tugas yang diterima, jarang bolos bahkan sukarela datang diluar hari kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja menurut Meshkati (1998 *dalam* Hariyati 2011) 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 stres bagi karyawan. Mangkunegara (2000:157) menjelaskan penyebab munculnya stres kerja adalah beban yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang redah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam bekerja. Deguci (2013) menjelaskan bahwa dari penelitian yang dilakukan, stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 (*under capacity*). 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 inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Penelitian seperti ini telah banyak dilakukan sebelumnya. Hermita (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor kelompok dan faktor stressor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres yang dialami akan menurunkan kinerja. Relevan dengan penelitian Deguci (2013) menjelaskan bahwa dari penelitian yang dilakukan, stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Hal ini berarti variabel stres kerja mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Harianto dkk (2008) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kerja. Mufidah (2011) menjelaskan bahwa secara simultan variabel stres kerja organisasi, stress kerja luar organisasi dan stres kerja individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Astianto (2014) menjelaskan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dhania (2010) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja pada karyawan.

Namun sebaliknya, hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan Gaffar (2012) menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya walaupun ditempat kerja karyawan mengalami stres, karyawan tetap bekerja dengan baik dan tidak ada penurunan kerja. Relevan dengan penelitian Sutrisno (2014) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh

kepada kinerja karyawan karena karakteristik dan semangat kinerja karyawan yang tinggi.

Seorang ahli indoktrin yang menghabiskan karirnya untuk mempelajari psikologi tentang stres mengatakan bahwa stres adalah reaksi pelatihan tubuh secara umum terhadap sebuah penyebab stres kerja, dasar dari stres tersebut adalah mekanisme aktifitas beberapa sistem syaraf dan hormon dalam waktu yang lama (Berry, 1998:421). Dengan kata lain bahwa stres merupakan suatu reaksi untuk kepentingan pertahanan, yang membantu manusia untuk mengenali bahaya yang lebih besar, yang mungkin akan muncul.

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

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).

Koperasi adalah suatu badan usaha yang berbadan hukum dan berdasarkan asas kekeluargaan dan juga asas demokrasi ekonomi serta terdiri dari beberapa

orang anggota didalamnya. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe merupakan Koperasi nasional yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam yang menerapkan sistem konvensional dengan memiliki banyak anggota. Wilayah keanggotaan KSP Lohjinawe yang semula hanya diwilayah Rembang, kini telah berkembang menjadi beberapa wilayah pelayanannya yang tersebar di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Dengan berkembangnya koperasi, sebagai karyawan koperasi harus memiliki kinerja yang baik dan profesional agar dapat membantu koperasi mendapatkan kepercayaan dari anggota sehingga visi dan misi dapat terwujud. Begitupula sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun akan merugikan koperasi.

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. KSP Lohjinawe 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 fenomena 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 Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang”

## **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 khususnya perkoperasian.

2. Bagi Koperasi, untuk memberikan gambaran dan dapat dijadikan tambahan kajian ilmiah dalam praktek perkoperasian dalam hal 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 pembandingan hasil riset penelitian. Serta sebagai referensi bagi yang juga ingin mengkaji penelitian yang sama.
4. Bagi Pembaca  
Penulis mengharapkan dengan hasil penelitian ini akan memberikan manfaat bagi para pembaca serta menambah pengetahuan tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Hermita (2011) dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Sampel menggunakan teknik probabilitas dengan cara random sampling (Metode sampel acak sederhana), yaitu dengan menggunakan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel sebanyak 92 orang dari 1323 orang populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan keusioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 19.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor kelompok dan faktor stressor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep sebesar 40,2 %. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep adalah faktor stressor kelompok sebesar 16,2%.

Deguci pada tahun 2013 dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel 60 orang. Data primer yang di dapat kemudian dianalisa dengan cara melakukan pengujian validitas dan realibilitas terlebih dahulu sehingga dapat diketahui kelayakan data primer untuk dianalisa lebih lanjut dalam bentuk analisa regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis.

Dari penelitian yang dilakukan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini terlihat dari nilai 0,321 yang berada diantara 0,21-0,40 dengan besarnya pengaruh variable stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah 1,03% sedangkan sisanya 98,97% dipengaruhi oleh faktor lainnya selain model yang diteliti. Stres kerja secara parsial mempengaruhi signifikan terhadap Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar Kabupaten Pesisir Selatan karna nilai Sig 0,012 lebih kecil dari *level of significant (a)* 0,05. Hal ini berarti variabel stres kerja mempunyai pengaruh berarti/nyata terhadap kinerja pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar Kabupaten Pesisir Selatan.

Harianto dkk 2008 dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kerja pada proyek mall yani golf di Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuisioner. Pengambilan sampel dilakukan dengan sistem simple random sampling. Analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kerja.

Astianto pada tahun 2014 dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Sampel penelitian ini adalah 89 karyawan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji F yang

menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,047 untuk variabel stres kerja dan 0,005 untuk variabel beban kerja. Dari hasil pengujian dengan uji t juga dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada variabel stres kerja.

Dhania pada tahun 2010 dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja study pada medical representatif kota kudus. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan 60 kuesioner. Kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan sebanyak 50 kuesioner, sedangkan yang digunakan dalam melakukan analisis data hanya 42 kuesioner karena 8 kuesioner lainnya rusak (tidak diisi secara lengkap). Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi diperoleh: Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,033 ini menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 3,3 %, Dengan pengaruh yang juga sangat kecil, dapat diartikan bahwa tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah.

Gaffar pada tahun 2012 dalam penelitiannya mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank mandiri (persero) tbk kantor

wilayah x makassar Variabel independennya faktor individual dan faktor Organisasi, Variabel dependentnya kinerja karyawan. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor Organisasi.

Sutrisno pada tahun 2014 dalam penelitiannya mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak. Pada uji hipotesis yang menggunakan analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan nilai signifikannya dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 dan juga membandingkan antara nilai *t* tabel dan *t* hitung. Sehingga hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel dan nilai sig (*2-tailde*) lebih kecil dari 0,05 (*alpha*). Sehingga kesimpulan dalam penelitian ini hasil uji hipotesis di tolak. Artinya, stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak dalam melakukan kerja di lapangan.

Haryanti dkk pada tahun 2013 dalam penelitiannya mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasi. Populasi

pada penelitian ini adalah perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang. Sampel digunakan tehnik total populasi sebanyak 29 responden. Alat ukur menggunakan *daily log study* untuk beban kerja dan alat ukur stres kerja. Analisis data dilakukan dengan uji Kendall Tau. Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 ( $\alpha$ : 0,05).

Purbaningrat dkk pada tahun 2015 dalam penelitiannya mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di 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 analisis digunakan untuk mendapatkan hasil sehingga ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan maka meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Didapatkan perbandingan nilai z hitung sebesar  $-2,484 > z$  tabel sebesar 1,96, Artinya Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hermita (2011) dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres Kerja</li> <li>• Kinerja</li> </ul>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor kelompok dan faktor stressor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero)
2.	Deguci (2013) pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada Dinas Koperasi, kinerja pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres kerja</li> <li>• Kinerja</li> </ul>	Regresi linier berganda	Variabel stres kerja mempunyai pengaruh bearti/nyata terhadap kinerja pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar Kabupaten Pesisir Selatan.
3.	Harianto dkk 2008 dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kerja pada proyek mall yani golf di Surabaya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres Kerja</li> <li>• Motivasi kerja</li> <li>• Gaya kepemimpinan</li> <li>• Kinerja</li> </ul>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kerja.

Lanjutan tabel 2.1

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Astianto (2014) pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres kerja</li> <li>• Beban kerja</li> <li>• Kinerja</li> </ul>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian dengan uji t juga dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh
5.	Dhania (2010) Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja study pada medical representatif kota kudas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres kerja</li> <li>• Beban kerja</li> <li>• Kepuasan kerja</li> </ul>	Regresi linier berganda	Tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah.
6.	Gaffar (2012) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank mandiri (persero) tbk kantor wilayah x makassar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres Kerja</li> <li>• Kinerja</li> <li>• Karyawan</li> </ul>	Regresi Berganda	Menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor Organisasi.
7.	Sutrisno (2012) Pengaruh stres kerja terhadap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres kerja</li> <li>• Kinerja</li> </ul>	Regresi linier berganda	Hipotesis dengan membandingkan antara nilai t hitung

	kinerja karyawan pada Madrasah			dan t-tabel bahwa nilai hipotesis ditolak, artinya stres kerja
--	--------------------------------	--	--	--

Lanjutan tabel 2.1

#### Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Aliyah Negeri Demak			tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
8.	Haryanti dkk (2013) hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban kerja</li> <li>• Stres kerja</li> </ul>	Deskriptif korelasi	Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 ( $\alpha$ : 0,05).
9.	Purbaningrat dkk (2015) pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di PT. Lianinti Abadi di Denpasar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban kerja</li> <li>• Kepuasan kerja</li> <li>• Stres kerja</li> </ul>	Path Analysis	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

Sumber: Jurnal dan Skripsi Diolah Peneliti, Februari 2016

Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Hermita (2011) dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016), persamaannya terletak pada dua variabel yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu stres kerja dan kinerja kerja. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menguji pengaruh antar variabel, namun penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi berganda dengan model stres kerja (X1), dan kinerja karyawan (X2). Sedangkan penelitian sekarang menggunakan *path analysis* dengan model beban kerja (X), stres kerja (Z) dan kinerja (Y). Selain itu objek yang digunakan dalam penelitian sekarang berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian sekarang objek yang digunakan pada karyawan KSP Lohjinawe Rembang, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016) dengan penelitian Deguci (2013) persamaannya terletak pada dua variabel yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu stres kerja dan kinerja kerja. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menguji pengaruh antar variabel, namun penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi dengan model stres kerja (X1), dan kinerja karyawan (X2). Sedangkan penelitian sekarang menggunakan *path analysis* dengan model beban kerja (X), stres kerja (Z) dan kinerja (Y). Selain itu objek yang digunakan dalam penelitian sekarang berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian sekarang objek yang digunakan pada karyawan KSP Lohjinawe Rembang, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016) dengan penelitian Hariyanto (2008) berbedaan terletak pada variabel yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu stres kerja, motifasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menguji pengaruh antar variabel, namun penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan model stres kerja (X1), motifasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), Kinerja (Y). Sedangkan penelitian sekarang menggunakan *path analysis* dengan model beban kerja (X), stres kerja (Z) dan kinerja (Y). Selain itu objek yang digunakan dalam penelitian sekarang berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian sekarang objek yang digunakan pada karyawan KSP Lohjinawe Rembang, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada Proyek Mall Yani Golf Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016) dengan penelitian Astianto (2014) persamaannya terletak pada dua variabel yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu stres kerja, beban kerja dan kinerja kerja. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menguji pengaruh antar variabel, namun penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan model stres kerja (X1), beban kerja (X2) dan kinerja karyawan (X3). Sedangkan penelitian sekarang menggunakan *path analysis* dengan model beban kerja (X), stres kerja (Z) dan kinerja (Y). Selain itu objek yang digunakan dalam penelitian sekarang berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian sekarang objek yang digunakan pada karyawan KSP Lohjinawe Rembang, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada PDAM Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016) dengan penelitian Dhania (2010) variabel yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu stres kerja dan beban kerja dan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menguji pengaruh antar variabel, namun penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan model stres kerja (X1), dan kinerja karyawan (X2), dan kepuasan kerja (Y). Sedangkan penelitian sekarang menggunakan *path analysis* dengan model beban kerja (X), stres kerja (Z) dan kinerja (Y). Selain itu objek yang digunakan dalam penelitian sekarang berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian sekarang objek yang digunakan pada karyawan KSP Lohjinawe Rembang, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada medical representatif kota Kudus.

Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Gaffar (2012) dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016), persamaannya terletak pada dua variabel yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu stres kerja dan kinerja kerja. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menguji pengaruh antar variabel, namun penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi berganda dengan model stres kerja (X1), dan kinerja karyawan (X2). Sedangkan penelitian sekarang menggunakan *path analysis* dengan model beban kerja (X), stres kerja (Z) dan kinerja (Y). Selain itu objek yang digunakan dalam penelitian sekarang berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian sekarang objek yang digunakan pada karyawan KSP Lohjinawe Rembang, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk wilayah kantor x Makasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016) dengan penelitian Sutrisno (2012) persamaannya terletak pada dua variabel yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu stres kerja dan kinerja kerja. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menguji pengaruh antar variabel, namun penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi berganda dengan model stres kerja (X1), dan kinerja karyawan (X2). Sedangkan penelitian sekarang menggunakan *path analysis* dengan model beban kerja (X), stres kerja (Z) dan kinerja (Y). Selain itu objek yang digunakan dalam penelitian sekarang berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian sekarang objek yang digunakan pada karyawan KSP Lohjinawe Rembang, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016) dengan penelitian Haryanti dkk (2013) persamaannya terletak pada dua variabel yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu beban kerja dan stres kerja. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menguji pengaruh antar variabel, namun penelitian terdahulu menggunakan analisis deskriptif korelatif dengan model beban kerja (X1), stres kerja (X2) Sedangkan penelitian sekarang menggunakan *path analysis* dengan model beban kerja (X), stres kerja (Z) dan kinerja (Y). Selain itu objek yang digunakan dalam penelitian sekarang berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian sekarang objek yang digunakan pada karyawan KSP Lohjinawe Rembang, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada perawat IGD RSUD Kabupaten Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016) dengan penelitian Purbaningrat dkk (2015). Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menguji pengaruh antar variabel dengan menggunakan *path analysis*. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terletak pada variabel penelitian. Penelitian sekarang menggunakan variabel beban kerja (X), stres kerja (Z) dan kinerja (Y). Penelitian terdahulu menggunakan beban kerja (X) stres kerja (Z) dan kepuasan kerja (Y). Selain itu objek yang digunakan dalam penelitian sekarang berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian sekarang objek yang digunakan pada karyawan KSP Lohjinawe Rembang, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di PT. Lianinti Abadi di Denpasar.

## **2.2 Kajian Teoritis**

### **2.2.1 Beban Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja menurut Meshkati (1998 dalam Hariyati 2011) 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 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 mengidentifikasi 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 ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

### 2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka (2010 *dalam* Hariyati 2011) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, 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, stasiun 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:

- 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.

## **2.2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2002: 218) terdapat tiga aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya (1) hasil kerja, (2) proses kerja, dan (3) sikap kerja. Kinerja yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja seorang karyawan.

Menurut Mondy (2008: 257-258) Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau tim. Mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif telah menjadi prioritas bagi manajemen bertujuan untuk mempengaruhi kinerja. Sistem penilaian kinerja untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi. merupakan suatu konsep yang strategis dalam menjalankan hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan sudah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila karyawan yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

### 2.2.2.2 Jenis-Jenis Kriteria Kinerja

Menurut Dharma (1991 *dalam* Sani dan Maharani 2013: 221) memberikan tolak ukur terhadap kinerja yaitu:

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

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 mencakup: 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.

### **2.2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Seseorang**

Menurut Gibson (1996: 124) yaitu:

#### **1. Faktor individu**

Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demokrafis. 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 organisasi terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, imbalan dan desain struktur dan desain pekerjaan.**

#### **3. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.**

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.

## **2.2.3 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 Robbin (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 pekerjaan.

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 dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/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

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Menurut Handoko (2011:200) penyebab stres ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab penyebab *stress on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres *off-the-job* antara lain kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Stres yang tidak dapat diatasi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemampuan untuk mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang mempunyai daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah, sehingga dapat mengakibatkan *burnout* yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, maka dampaknya terhadap prestasi dan bersifat negatif.

Pada tingkat tertentu stres diperlukan, karena tanpa adanya stres dalam pekerjaan para karyawan tidak akan merasa tertantang yang berakibat prestasi kerja rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Siagian (2009:302) berpendapat bahwa langkah-langkah yang diambil untuk membantu para karyawan menghadapi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
- 2) Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
- 3) Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
- 4) Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
- 5) Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
- 6) Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- 7) Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.

8) Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres. Meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk, dan intensitas stres berada pada tingkat yang dapat diatasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi, dalam hal ini terutama atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2004:2011) mengemukakan tentang faktor-faktor penyebab stres kerja diantaranya:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antar pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Robbin (1998: 306), ada tiga kategori yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu individu. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dan individu tersebut. Faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh:

1) Ketidakpastian Ekonomi

Apabila perekonomian suatu bangsa dalam keadaan mengerut, orang akan mengalami kecemasan dan keamanan mereka, karena ayunan kebawah

dalam ekonomi sering diiringi dengan pengurangan akan tenaga kerja yang permanen, pemberhentian masal sementara, gaji yang dikurangi, pecat kerja yang lebih pendek, dan sebagainya.

## 2) Ketidakpastian Politik

Ancaman dan perubahan politik dapat menyebabkan stres. Oleh karena itu, untuk mencegah kondisi ini, politik suatu negara haruslah stabil sehingga tidak akan cenderung menciptakan stres.

## 3) Ketidakpastian Teknologi

Komputer, robotika, otomatisasi, dan berbagai macam inovasi teknologi yang lain merupakan ancaman bagi banyak orang dan dapat menyebabkan para pekerja menjadi stres.

### b. Faktor Organisasi

#### 1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang, yaitu yang mencakup desain pekerjaan individu (otonomi keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak kerja lingkungan.

#### 2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam individu.

### 3) Tuntutan antar Pribadi

Tuntutan peran pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, karena itu kurang dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres.

### 4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat *defferensiasi* (pembeda) dalam individu, tingkat aturan dan pengaturan dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurang partisipasi dalam keputusan mengenai seseorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.

### 5) Kepemimpinan Individu

Kepemimpinan individu, yaitu tipe kepemimpinan yang menggunakan gaya manajerial dari eksekutif senior individu. Tipe kepemimpinan ini dilakukan oleh beberapa pejabat eksekutif yang menciptakan suatu budaya yang diciptakan suatu budaya dicirikan oleh suatu ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realitas untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawas yang lebih ketat, dan secara rutin mencatat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

### 6) Tahap Organisasi

Individu berjalan melalui daur (siklus). Didirikan tumbuh menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Suatu tahap kehidupan individu yakin dimana dia ada dalam daur tempat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan

kemerosotan terutama penuh dengan stres. Yang pertama didirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda.

c. Faktor Individu

1) Masalah Keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres.

2) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres.

3) Masalah Kepribadian

Faktor individu penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan.

### 2.2.3.3 Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut Robbins (1996: 224) sumber-sumber stres dalam bekerja antara lain: faktor lingkungan, organisasional, serta faktor individu

#### 1) Faktor Lingkungan

- a. Ketidakpastian ekonomis
- b. Ketidakpastian politik
- c. Ketidakpastian teknologis

#### 2) Faktor organisasional dikategorikan kedalam beberapa hal yaitu:

- a. Tuntutan tugas karena beban kerja yang terlalu berat dan harus menyelesaikan sesuai dengan waktu yang terbatas maka pekerjaan tersebut akan menuntut banyak pikiran dan tenaga, terlebih lagi ada pengawas yang menonitoring pegawai.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisai itu.
  - Tuntutan agar pribadi.
  - Struktur organisasi
  - Kepemimpinan organisasi

#### 3) Faktor Individual

- a. Masalah atau isu dalam keluarga
- b. Masalah ekonomi
- c. Karakteristik kepribadian karyawan

#### 2.2.3.4 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 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 manajemen bisa diubah. Strategi yang mungkin diinginkan oleh manajemen untuk dipertimbangkan 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 berstres 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 frustrasi karyawan, ambiguitas peran dan stres.
- c. Merancang ulang pekerjaan memberi kepada karyawan lebih 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.
- 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.

## 2.2.4 Beban Kerja, Kinerja Karyawan, dan Stres Kerja Dalam Islam

### 2.2.4.1 Beban Kerja Dalam Islam

Setiap manusia pastilah memiliki beban, baik beban tersebut berupa beban fisik maupun beban mental. Kata beban kerja sendiri berasal dari *وزر* (*wizrun*) berarti beban dan kata kerja *أنقض* berasal dari kata kerja dengan tiga huruf *نقض* yang artinya mematahkan. Allah SWT telah meletakkan (menghilangkan) beban berat yang hampir-hampir mematahkan punggung Nabi Saw. Beban berat yang dimaksud ialah beban Ilahi dan kesungguh-sungguhan dalam berdak'wah menyampaikan risalah, dan berbagai resiko serta rintangan yang beliau hadapi. Allah menghilangkannya dan memberikan kelapangan dada dan taufiq (kemudahan) sehingga semua itu menjadi terasa ringan untuk beliau pikul (Al jam'an, 2015). Untuk itu turunlah ayat surah Al- Insyiraah 5-6 :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya:

*“Karna sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan”*. (5) *“ Sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan”*.(6)

Menurut Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 8: 496), Allah berfirman “Allah ta’ala memberitahu bahwa bersama kesulitan itu terdapat kemudahan. Kemudian dia mempertegas berita tersebut, Ibnu Jabir meriwayatkan dari al-Hasan, di berkata: Nabi Saw pernah keluar rumah pada suatu hari dalam keadaan senang dan gembira, dan beliau dalam keadaan tertawa berseraya. *“ Satu kesulitan itu tidak pernah mengalahkan dua kemudahaan, satu kesulitan itu tidak akan*

mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu terdapat kemudahan.” Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kesulitan itu dapat diketahui dua keadaan (*al-yusr*) dalam bentuk *nakirah* (tidak ada ketentuan). Sehingga bilangannya bertambah banyak. Oleh karena itu, beliau bersabda, “ *satu kesulitan itu tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan* ”

Menurut Baits (2015) menjelaskan bahwa, Islam sangat memperhatikan hak asasi manusia, sekalipun dia seorang budak. Para sahabat yang pernah membantu Nabi *Saw*, baik budak maupun orang merdeka, semua merasa puas dengan sikap baik yang beliau berikan. Inilah potret ideal yang bisa dijadikan contoh muamalah antara majikan dengan pembantunya, antara pimpinan dengan bawahannya. Sesuai dengan sabda Rosulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* melarang memberikan beban kerja kepada pembantu melebihi kemampuannya. Jika pun terpaksa itu harus dilakukan, beliau perintahkan agar sang majikan turut membantunya, dengan demikian pembantu dan majikan akan saling menghargai satu sama lain. Hal tersebut diperjelas dalam sebuah hadist Riwayat Buhhori sebagai berikut:

حَدَّثَنَا آدَمُ بْنُ أَبِي إِيَاسٍ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ حَدَّثَنَا وَاصِلُ الْأَحَدَبِيِّ قَالَ سَمِعْتُ الْمَعْرُورَ بْنَ سُؤَيْدٍ قَالَ رَأَيْتُ أَبَا ذَرٍّ الْغِفَارِيَّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ فَسَأَلْنَاهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ إِي سَابَبْتُ رَجُلًا فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْيَرْتَهُ بِأُمَّه ثُمَّ قَالَ إِنَّ إِخْوَانَكُمْ حَوْلَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُمْ [رواه بخاري

Artinya :

*Telah menceritakan kepada kami Adam bin Abi Iyas telah menceritakan kepada kami Syu'bah telah menceritakan kepada kami Washil AL Ahdab berkata, aku mendengar Al Ma'rur bin Suwaid berkata; Aku pernah melihat Abu Dzar Al Ghifari radliallahu 'anhu yang ketika itu dia memakai pakaian yang sama (seragam) dengan budak kecilnya, kami pun bertanya kepadanya tentang masalahnya itu. Maka dia berkata: "Aku pernah menawan seorang laki-laki lalu hal ini aku adukan kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, maka Nabi shallallahu 'alaihi wasallam berkata kepadaku: "Apakah kamu menjelek-jelekannya karena ibunya?" Beliau bersabda: "Sesungguhnya saudara-saudara kalian adalah tanggungan kalian, Allah menjadikan mereka dibawah tangan kalian, maka siapa yang saudaranya berada di tangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari pakaian yang ia pakai dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka" (HR. Bukhori: 2359).*

Menurut Baits (2015), menyimpulkan bahwa, Hubungan seorang pembantu dengan majikan, tidak ubahnya seperti pekerja yang sedang melakukan tugas untuk orang lain, dengan gaji sebagaimana yang disepakati. Muamalah antara pembantu dengan majikan adalah *ijarah* (sewa jasa). Sehingga seharusnya, beban kerja yang diberikan dibatasi waktu dan kuantitas tugas. Lebih dari batas itu, bukan kewajiban pembantu atau buruh. Islam menekan semaksimal mungkin sikap kasar kepada bawahan.

#### **2.2.4.2 Kinerja Dalam Islam**

Menurut Mursi *dalam* (Wibisono, 2002) Kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:

- 1) Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan; dan

- 2) Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan usaha yang telah ditetapkan. Menurut (Zadjuli, 2006) Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:

- 1) Niat bekerja karena Allah;
- 2) Dalam bekerja harus memberikan kaidah atau norma atau syariah secara totalitas;
- 3) Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akherat;
- 4) Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan;
- 5) Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Menurut Diana (2012:201), seseorang akan dapat membantu sesama apabila dia sudah berkecukupan. Seseorang dikatakan berkecukupan jika dia mempunyai penghasilan yang lebih. Seseorang akan mendapatkan penghasilan lebih jika berusaha keras dan baik. Karenanya dalam bekerja harus disertai dengan etos kerja yang tinggi. Seseorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup yang layak di dunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim. Seperti hadits yang diriwayatkan oleh HR. Muslim sebagai berikut :

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ بَشَّارٍ وَمُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ وَأَحْمَدُ بْنُ عَبْدِ جَمِيْعًا عَنْ يَحْيَى الْقَطَّانِ قَالَ ابْنُ  
 بَشَّارٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى حَدَّثَنَا عَمْرُو بْنُ عُثْمَانَ قَالَ سَمِعْتُ مُوسَى بْنَ طَلْحَةَ يُحَدِّثُ أَنَّ حَكِيمَ بْنَ  
 حِرَامٍ حَدَّثَهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَفْضَلُ الصَّدَقَةِ أَوْ خَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ  
 غَنَى وَالْيَدِ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَابْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ [رواه مسلم]

Artinya :

Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Basysyar dan Muhammad bin Hatim dan Ahmad bin Abdah semuanya dari Yahya Al Qaththan- Ibnu Basysyar berkata- Telah menceritakan kepada kami Yahya telah menceritakan kepada kami Amru bin Utsman ia berkata, saya mendengar Musa bin Thalhaf menceritakan bahwa Hakim bin Hizam telah menceritakan kepadanya bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Sedekah yang paling utama atau paling baik adalah sedekah yang diberikan ketika ia mampu. Dan tangan yang di atas adalah lebih baik daripada tangan yang di bawah. Dan dahulukanlah pemberian itu kepada orang yang menjadi tanggunganmu." (HR. Muslim: 1716).

Syari'at Islam datang untuk membawa kemaslahatan. Termasuk kemaslahatan dalam Islam adalah perintah Allah ta'ala kepada manusia yang berkemampuan untuk bekerja, mencari karunia-Nya yang terhampar luas di permukaan bumi.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَتَابِعِهَا وَكُلُوا مِنْ  
 رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya:

“ Dialah yang menjadikan buat kamu bumi (ini) mudah maka berjalanlah di penjuru-penjurnya dan makanlah sebagian dari rezekinya. Dan hanya kepadanya-lah Kebangkitan.” (Al- Mulk 15).

Menurut tafsir Al-Misbah (2004: 356), bawasanya Allah menugaskan keluasan pengetahuannya, kini melalui ayat yang ditegaskanya sekali lagi kuasa-Nya sekaligus *luthf* yakni *kemaha lemahlembutan-Nya* dalam pengaturan makhluk termasuk manusia, agar mereka mensyukuri nikmat-Nya. Allah berfirman: *Dialah sendiri yang menjadikan buat kenyamanan hidup kamu bumi yang kamu huni ini sehingga ia menjadi mudah sekali untuk melakukan aktivitas baik berjalan, bertani, berniaga, bekerja, dan lain-lain, maka, silahkan kapan saja kamu mau berjalanlah di penjuru-penjurnya karena tidak mungkin kamu dapat menghabiskan rezeki-Nya melimpah melebihi kebutuhan kamu, dan mengabdillah kepada-Nya sebagai tanda syukur atas limpahan karunia-Nya itu. Dan hanya kepada-Nya-lah Kebangkitan kamu masing-masing untuk mempertahankan amalan-amalan kamu. Kata dzalulan yang terambil dari kata dzala pada ayat ini dipahami dalam arti ditundukkan sehingga menjadi mudah.*

Ayat di atas merupakan ajakan bahkan dorongan kepada umat manusia secara umum dan kaum muslim khususnya agar memanfaatkan bumi sebaik mungkin dan menggunakannya untuk kenyamanan hidup mereka tanpa melupakan generasi sesudahnya. Dalam kontes ini Imam an-Nawawi (w.1277 M) dalam mukadimah kitabnya *al-Majmu* menyatakan bahwa : Umat Islam hendaknya mampu memenuhi dan memproduksi semua kebutuhannya-walaupun jarum-agar mereka pihak lain.

### 2.2.4.3 Stres Kerja Dalam Islam

#### a. Al-baqarah ayat 155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ  
وَنَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

*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 (QS: Al-Baqarah 155)”*

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ

*“dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan”*

Dalam menafsirkan ayat di atas, Imam Ibnu Katsir rahimahullah berkata, (pada ayat ini) Allah Subhanahu wa Ta’ala memberitahukan bahwa Dia menguji dan menempa para hamba-Nya. Terkadang (menguujinya) dengan kebahagiaan, dan suatu waktu dengan kesulitan, seperti rasa takut dan kelaparan.

Senada dengan keterangan sebelumnya, Syaikh Abdur-Rahman as-Sa’di rahimahullah dalam tafsirnya menyatakan: “Allah Subhanahu wa Ta’ala memberitahukan, bahwa Dia pasti akan menguji para hambaNya dengan bencana-bencana. Agar menjadi jelas siapa (di antara) hamba itu yang sejati dan pendusta, yang sabar dan yang berkeluh-kesah. Ini adalah ketetapan Allah Subhanahu wa Ta’ala atas para hamba-Nya. Seandainya kebahagiaan selalu menyertai kaum Mukminin, tidak ada bencana (yang menimpa mereka), niscaya terjadi percampuran, tidak ada pemisah (dengan orang-orang tidak baik). Kejadian ini

merupakan kerusakan tersendiri. Sifat hikmah Allah Subhanahu wa Ta'ala (ini) menggariskan adanya pemisah antara orang-orang baik dengan orang-orang yang jelek. Inilah fungsi musibah”.

Makna dari “dengan sedikit ketakutan dan kelaparan,” yaitu takut kepada para musuh dan kelaparan yang ringan. Sebab bila diuji dengan rasa takut yang memuncak atau kelaparan yang sangat, niscaya mereka akan binasa. Karena, hakikat ujian adalah menyeleksi, bukan membinasakan. Sedangkan musibah berupa “kekurangan harta,” mencakup berkurangnya harta akibat bencana, hanyut, hilang, atau dirampas oleh sekelompok orang zhalim, ataupun dirampok.

Adapun bencana yang menimpa “jiwa,” yaitu berupa kematian orang-orang yang dicintai. Misalnya, seperti anak-anak, kaum kerabat dan teman-teman. Atau terjangkitinya tubuh seseorang, atau orang yang ia cintai oleh terjangkiti berbagai penyakit.

Berkaitan dengan kekurangan pada “buah-buahan,” lantaran bergulirnya musim dingin, salju, terjadinya kebakaran, gangguan dari belalang dan hewan lainnya, sehingga kebun-kebun dan ladang pertanian tidak menghasilkan sebagaimana biasanya.

Semua ini dan bencana lain yang serupa, merupakan ujian dari Allah Subhanahu wa Ta'ala bagi para hamba-Nya. Barangsiapa bersabar, niscaya akan memperoleh pahala. Dan orang yang putus asa, akan ditimpa hukuman-Nya. Karena itu, Allah Subhanahu wa Ta'ala mengakhiri ayat ini dengan berfirman:

“dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”.

Maksudnya, berilah kabar gembira atas kesabaran mereka. Pahala kesabaran tiada terukur. Akan tetapi, pahala ini tidak dapat dicapai, kecuali dengan kesabaran pada saat pertama kali mengalami kegoncangan (karena tertimpa musibah)

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: *الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ، إِحْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ فَعَلَ، فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلِ الشَّيْطَانِ*

*Artinya: Dari Abu Hurairah Radhiyallahu ‘anhu: beliau berkata, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai daripada 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, pasti begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu perbuatan setan.*

Ayat dan hadist diatas menjelaskan bahwa kita sebagai manusia harus selalu sabar dalam menghadapi cobaan dari Allah. Sesungguhnya Allah akan memberi pertolongan kepada orang-orang yang bersabar.

Menurut Diana (2008: 204) Hadist diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat unggul dengan cara:

1. Memperkuat Keimanan

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan didunia maupun diakhirat. Kuat lemahnya iman seseorang dilihat dari perilakunya. Misalnya selalu ditegur, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdoa memohon pada Allah dan berserah diri.

2. Menggali kemampuan (*Ability*)

Orang unggul akan menghasilkan prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dapat diingat dari kualitas kerja (*Quality*) 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.

Menurut Diana (2008: 211) Seorang muslim dianjurkan memanfaatkan waktu dengan baik dan seimbang antara bekerja, beribadah dan istirahat. Orang yang sukses adalah mereka yang senantiasa menggunakan waktunya dengan cepat dan tepat (*Quick*) untuk kegiatan yang bermanfaat dan serius dalam mengerjakan sesuatu. Jika kualitas keimanan kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh maka ia akan mendapat manisnya iman. Allah SWT menyukai orang-orang yang kuat dan mau berusaha, serta mampu menciptakan kreasi baru yang lebih baik untuk kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Sikap seorang mukmin dalam menghadapi masalah seorang mukmin dengan ketakwaannya kepada Allah Ta'ala, memiliki kebahagiaan yang hakiki dalam hatinya, maka masalah apapun yang dihadapinya di dunia ini tidak membuatnya mengeluh atau stres, apalagi berputus asa. bila ia dalam keadaan sadar maka pasrah menerimanya bersabar. Dan buatlah suasana kehidupan yang selalu damai, gembira, kekeluargaan tetapi secara islami baik dengan diri sendiri maupun orang lain. Allah Ta'ala menjadikan musibah dan cobaan tersebut sebagai sebab untuk menyempurnakan penghambaan diri dan ketundukan seorang mukmin kepada-Nya, karena Allah Ta'ala mencintai hamba-Nya.

#### **2.2.5 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas Kahneman (1973 *dalam* Warr 2002:33). Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan.

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

#### **2.2.6 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah.

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

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

### **2.2.7 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja**

Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan formasi pegawai. Beban kerja perlu diterapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan (Kep.Men.PAN No: KEP/75/M.PAN/7/2004). Beban kerja juga merupakan faktor yang paling sering dialami oleh setiap karyawan. Dimana kondisi tersebut dapat memunculkan kondisi stres bagi karyawan.

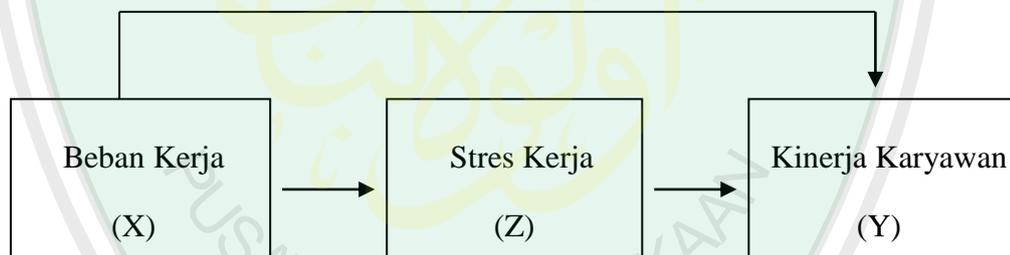
Nawawi (2006:342) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya 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 dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun

yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/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.

### 2.3 Model Konsep

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

**Gambar 2.1**  
**Model Konsep**



Sumber: Data diolah peneliti, Februari 2016

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji secara empiris Emory (1985 *dalam* Sani 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



## **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 Sani dan Mashuri (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.

## **3.2 Lokasi Dan Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang yang berada di jalan Gajah Mada No. 24 Rembang. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel.

## **3.3 Populasi dan Sampel**

### **3.3.1 Populasi**

Menurut Djarwanto (1993 *dalam* Sani 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 seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang, yang mana jumlah keseluruhan karyawan adalah 185 karyawan.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Djarwanto (1993 *dalam* Sani dan Maharani 2013: 181) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 65 orang. Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin Umar (2000 *dalam* Sani dan Maharani 2013: 181) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian/ batas ketelitian yang diinginkan, misalnya 5%.

Batas kesalahan yang ditolelir ini untuk setiap populasi tidak sama, ada yang 5% atau 10%.

Sehingga dengan demikian untuk perhitungan sampel dengan menggunakan batas ketelitian 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{185}{185 \cdot (0.1)^2 + 1} = 65$$

Jadi, untuk batas minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 65 karyawan dari 185 karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Menurut Sani dan Maharani (2013:36) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik

pengambilan sampel bila dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi.

Sedangkan untuk mengukur pendapat dari beberapa sampel tersebut menggunakan *skala likert*. Menurut Istijanto (2006:81) *skala likert* mengukur tingkat persetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan suatu objek. Pada umumnya skala ini mempunyai 5 atau 7 kategori dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”. Cara pengukurannya adalah menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberi jawaban:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Jawaban setuju diberi skor 4
- c. Jawaban ragu-ragu diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Nantinya dalam hal ini peneliti akan memberikan kepada semua karyawan yang ada pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang sesuai sampel yang telah ditentukan.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Hasan (2004:19), data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian. Adapun

responden yang diambil adalah semua karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang sesuai dengan sampel yang telah ditentukan.

### **3.5.2 Data Skunder**

Sani dan Masyhuri (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 menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian Sani dan Maharani (2013: 184).

#### **2. Wawancara**

Wawancara melalui tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung, khususnya di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang yang meliputi, lokasi, jumlah karyawan, serta data lainnya untuk memperoleh informasi tambahan.

### 3. Dokumentasi

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

#### 3.7 Devinisi 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 tercakup 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 (Sani dan Maharani, 2013: 30).

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber
Beban Kerja (X)	Beban Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mampu mengerjakan tuntutan tugas sesuai kemampuan</li> <li>b. Tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tuntutan tugas yang berlebihan.</li> <li>c. Pekerjaan yang diberikan menguras tenaga.</li> </ul>	Sitepu (2013), Nurdin (2011), Dewi (2013), Manuaba (2000) dalam Prihatin (2008: 38)
	Beban Mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tingkat kejenuhan yang dirasakan saat menyelesaikan tugas yang dibebankan.</li> <li>b. Adanya tekanan mental ketika berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas.</li> </ul>	
	Waktu Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesesuaian tingkat lamanya waktu kerja sehari-hari</li> <li>b. Mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan</li> <li>c. Kemampuan dalam waktu mengerjakan tugas dengan tepat waktu</li> </ul>	
Stres Kerja (Z)	Tingkat Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja</li> <li>b. Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya kerjakan</li> <li>c. Atasan saya memberikan instruksi yang cukup jelas.</li> </ul>	Robbins  (1996: 224)
	Tingkat Kelompok	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya</li> <li>b. Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan</li> <li>c. Saya mendapat dukungan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya.</li> </ul>	

Lanjutan tabel 3.1

**Operasional Variabel Penelitian**

	Tingkat Individu	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Beban pekerjaan saya terlalu berat bagi saya</li> <li>b. Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu</li> <li>c. Saya harus bekerja super cepat dalam melaksanakan tugas saya.</li> </ul>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan</li> <li>b. Saya mampu bekerja dengan teliti dan jujur</li> <li>c. Saya bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan</li> </ul>	Dharma (1991) dalam Sani dan Maharani (2013: 312)
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan</li> <li>b. Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan</li> <li>c. Saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atasan.</li> </ul>	
	Ketetapan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan</li> <li>b. Saya tidak pulang sebelum waktunya</li> <li>c. Saya masuk kerja sesuai ketentun perusahaan.</li> </ul>	

Sumber: Data Primer (diolah), Februari 2016

**3.8 Analisis Data**

Menurut Sani & Maharani (2013:61) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

*Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Sani dan Maharani, 2013:74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen) Riduwan dan Kuncoro (2008 dalam Sani dan Maharani 2013:74). Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS 16, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau  $p \leq 0,05$  sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau  $p \leq 0,05$  yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987 dalam Sani & Mashuri 2010: 249) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan *product moment*, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x^2)][N\sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

Dimana :

X	= Skor Item	N	= Jumlah Responden
Y	= Skor Total	r	= Koefisien Korelasi
XY	= Skor Pertanyaan		

Instrument yang valid berarti instrumen yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Sani dan Maharani, 2013:48). Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi  $r$  dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Sugiyono *dalam* (Sani dan Masyhuri, 2010: 249).

## 2. Uji Reabilitas

Menurut Sani dan Masyhuri (2010: 250) “Realibilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach’s Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

$r_{11}$  = Realibilitas Instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varians Butir

$\sigma_1^2$  = Varians Total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

### 3. Uji F (F-test)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika  $F < 5\%$  maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sarwono (2007: 165).

#### 4. Uji T (T-test)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika  $t < 0,05$  maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sarwono (2007: 167).

#### 5. Nilai $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien ini nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai  $R^2$ , makin besar kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel kriteria semakin baik. Sani dan Maharani (2013: 65).

#### 6. 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). Sani dan Maharani (2013:74).

Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data

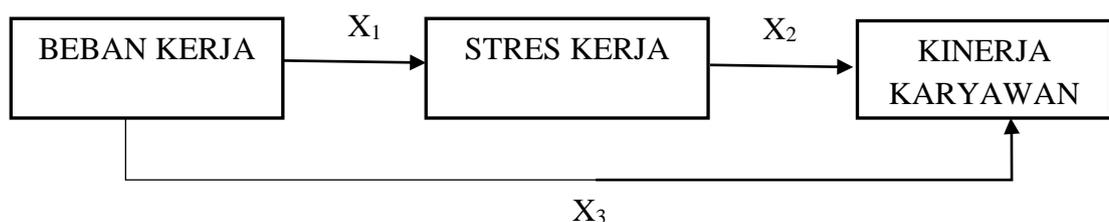
yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v16, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau  $p \leq 0,05$  sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau  $p \leq 0,05$  yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013:74).

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun (2002 dalam Sani 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 Analys*)**



Sumber: Data Primer (diolah), Februari 2016

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:

a) Pengaruh langsung :  $Z = a + B_1X$

b) Pengaruh tidak langsung :  $Y = a + B_1X + B_2Z$

Keterangan:

Y : Variabel *dependen* yaitu Kinerja Karyawan

Z : Variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja

$B_1$  : Koefisien regresi

a : Koefisien konstanta

X : Variabel *independen* (variabel bebas) yaitu Stres 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-toeri dan konsep-konsep yang relevan.



## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **4.1.1.1 Sejarah KSP Lohjinawe Rembang**

KSP Lohjinawe adalah badan usaha yang bergerak dibidang jasa pelayanan simpan pinjam. Dimana pada awalnya terbentuk adalah sebuah Koperasi Serba Usaha (KSU) sesuai Akta Pendirian Nomor 13097/BH/KWK.II/V/1997 tanggal 28 Mei 1997. Kemudian pada tahun 2004 mengalami perubahan Anggaran Dasar dengan Badan Hukum No.51/PAD/MENEG.I/V/2004 tanggal 7 Mei 2004, yang mana wilayah keanggotaan meliputi seluruh wilayah RI dengan kedudukan kantor pusat di Jl. Gajah Mada No. 24 Rembang. Seiring berjalannya waktu, KSP Lohjinawe semakin dikenal, diminati dan dipercaya oleh masyarakat sehingga KSP Lohjinawe semakin berkembang dengan pesat.

###### **4.1.1.2 Visi & Misi KSP Lohjinawe Rembang**

###### **1. Visi**

“Menjadi koperasi jasa mandiri yang modern, mandiri, terpercaya dan berkualitas dengan mengutamakan pelayanan prima untuk kesejahteraan anggota”

## 2. Misi

- Meningkatkan SDM yang kompeten dan profesional secara komprehensif.
- Memberikan pelayanan prima dengan prinsip 5 K yaitu:
  - Keramahan
  - Kesopanan
  - Kemudahan
  - Kenyamanan
  - Kepuasan
- Memperkuat modal sendiri dan jaringan usaha
- Meningkatkan penggunaan teknologi informasi
- Meningkatkan kinerja untuk kesejahteraan anggota

### 4.1.1.3 Struktur Organisasi KSP Lohjinawe Rembang

#### 1. KEPENGURUSAN

- Ketua : Hj. KUSTIAH
- Sekretaris : YADIMAN
- Bendahara : SRI WIDARTI
- Manager : WAHYU TRI BASUKI, SH

#### 2. PENGELOLA

- Yang sudah bersertifikat : 21 Orang
- Yang belum bersertifikat : 3 Orang

### 3. PENGAWAS

Ketua : SOEHARJO  
Anggota : MUH. TAFRIKAN  
: SUNARTO

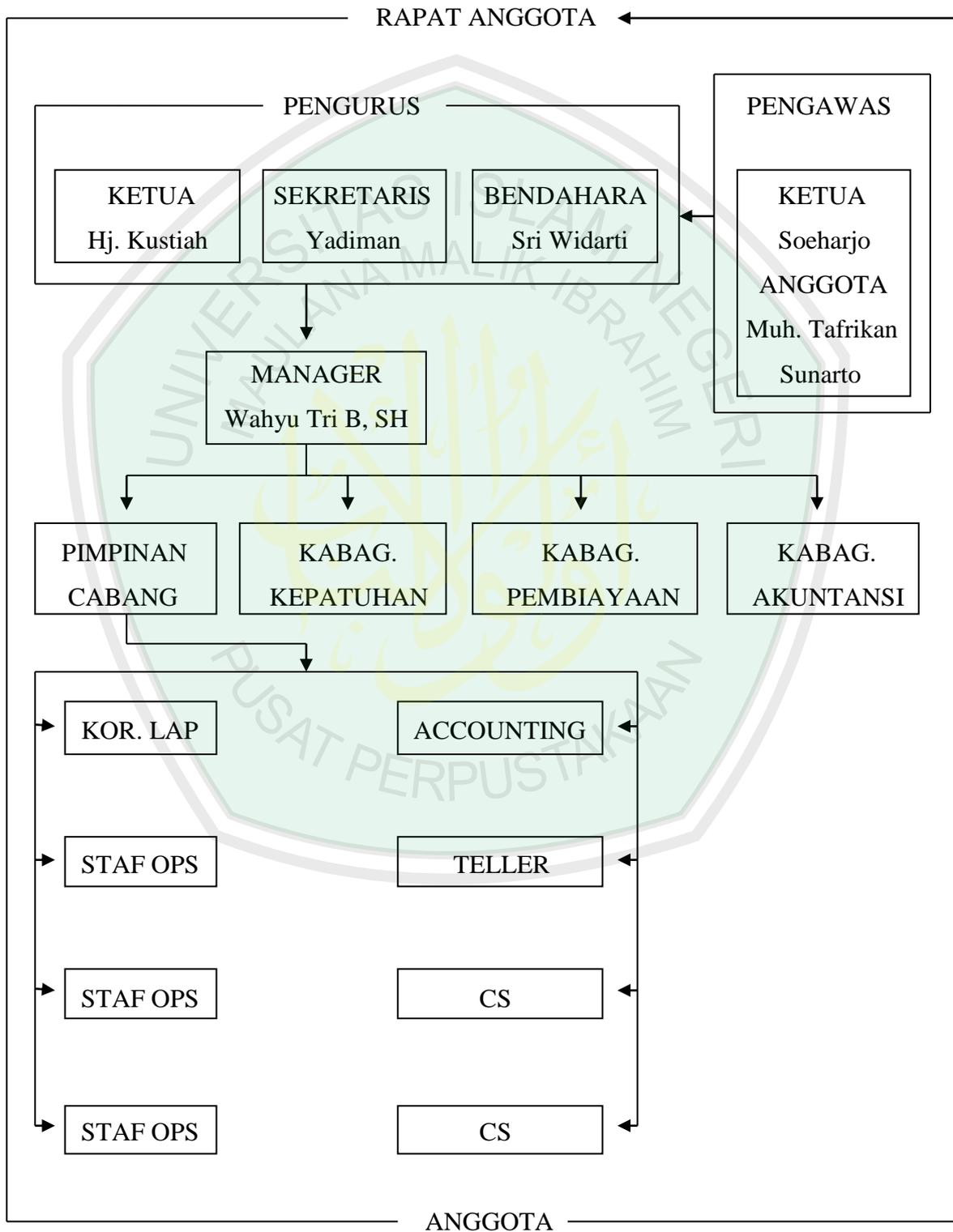
### 4. KARYAWAN

Laki-laki : 99 Orang  
Perempuan : 86 Orang  
Jumlah : 185 Orang

### 5. KEANGGOTAAN

Anggota  
Laki-laki : 4173 Orang  
Perempuan : 1699 Orang  
Jumlah : 5872 Orang  
Calon Anggota  
Laki-laki : 527 Orang  
Perempuan : 264 Orang  
Jumlah : 791 Orang

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



#### **4.1.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan KSP Lohjinawe Rembang**

Memberikan pinjaman kepada anggota, dengan suku bunga pinjaman yang bersaing, dengan berbagai sistem pinjaman :

- Sistem Bulanan
- Sistem Angsuran
- Sistem Semesteran
- Sistem Musiman

#### **4.1.1.5 Alamat Kantor Cabang**

##### **1. Wilayah Tengah**

- Rembang : Jl. Gajah Mada No. 24 Rembang
- Pamotan : Jl. Pamotan - Rembang
- Blora : Jl. A. Yani No. 91 Blora
- Kunduran : Jl. Raya Kunduran No. 4 Blora
- Jepon : Jl. Raya Blora Cepu Km. 12 Jepon - Blora
- Banjarejo : Jl. Raya Banjarejo No. 3 Blora
- Kudus : Jl. Bhakti No. 116 Rendeng - Kudus
- Mranggen : Jl. Raya Mranggen No. 212 Mranggen - Demak
- Karangawen : Jl. Raya Semarang Gubung Km 23 No. 489 Sidorejo -  
Karangawen

##### **2. Wilayah Barat**

- Pekalongan : Jl. Dr. Wahidin No. 77 Noyontaan - Pekalongan
- Kedungwuni : Jl. Raya Ambokembang No. 33 Kedungwuni -

### Pekalongan

- Pemalang : Jl. Kolonel Sugiyono No. 16 Beji - Taman - Pemalang
- Comal : Jl. P. Sudirman No. 25 Comal - Pemalang
- Slawi : Jl. Mayjen Sutoyo No. 70 Slawi - Tegal

### 3. Wilayah Selatan

- Boyolali : Jl. Pandanaran No. 285 Boyolali
- Sukoharjo : Jl. Slamet Riyadi No. 74 Sukoharjo
- Baki : Jl. WR. Supratman No. 138 Dk. Tinggen 01/ 04  
Bentakan - Baki - Sukoharjo
- Gemolong : Jl. Raya Solo - Purwodadi
- Masaran : Jl. Raya Sragen - Solo Km 11 No. 83 Sragen
- Toroh: Jl. Raya Solo Km 7 Depok - Toroh - Grobogan

### 4. Wilayah Timur

- Bojonegoro : Jl. MH. Thamrin No. 129 Kauman - Bojonegoro
- Padangan : Jl. Dr. Sutomo No. 167 Padangan - Bojonegoro
- Kalitidu : Jl. Raya Kalitidu Ds. Panjunan 04/ 01 Kalitidu -  
Bojonegoro
- Sumberrejo : Jl. Raya Sumberrejo No. 102 Sumberrejo - Bojonegoro
- Baureno : Jl. Raya Baureno No. 211 Ruko Kembang Gading Kav. I  
Baureno - Bojonegoro
- Jatirogo : Jl. Blora No. 49 Jatirogo - Tuban
- Singgahan : Jl. Tunggulrejo - Singgahan - Jatirogo - Tuban
- Bangilan : Jl. Raya Bangilan Senori KM 1 - Tuban

- Kertosono : Jl. Supriyadi Ruko Kudu Permai No. 8 Kertosono -  
Nganjuk
- Pare : Jl. Gajah Mada No. 30 Semanding - Pare – Kediri

#### 4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang telah dibagikan kepada responden sejumlah 65 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Lohjinawe Rembang, survey atau penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 2 s/d 13 Mei 2016 dengan jumlah sampel sebesar 65 responden. Untuk ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel random sampling. Untuk hasil ukuran sampel random sampling dan deskripsi responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden**

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1.	Usia Responden		
	< 20 tahun	-	0 %
	20-26 tahun	23	35 %
	27-33 tahun	27	42 %
	34-50 tahun	9	14 %
	> 50 tahun	6	9 %
	Jumlah	65	100 %
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	35	54 %
	Perempuan	30	46 %
	Jumlah	65	100 %
3.	Pendidikan Terakhir		
	SMP	1	2 %
	SLTA	43	66 %
	S1	21	32 %
	S2	0	0 %
	S3	0	0 %
	Jumlah	65	100 %

Lanjutan tabel 4.1

### Deskripsi Responden

4.	Lama Masa Kerja		
	< 1 tahun	4	6,2 %
	1-5 tahun	19	2,2 %
	6-9 tahun	23	35,4 %
	10-12 tahun	10	15,4 %
	> 12 tahun	9	13,8 %
	Jumlah	65	100 %
5.	Penghasilan		
	< Rp 1.000.000	0	0 %
	Rp 1.000.000-2.000.000	22	34 %
	Rp 2.000.000-3.000.000	28	43 %
	Rp 3.000.000-4.000.000	7	11 %
	> Rp 4.000.000	8	12 %
	Jumlah	65	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dijelaskan bahwa gambaran responden secara umum mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan program dari KSP Lohjinawe Rembang mengharuskan karyawan untuk bekerja di lapangan untuk mencari nasabah sehingga membutuhkan fisik yang lebih kuat. Tetapi ada juga karyawan perempuan yang berkerja dilapangan, tentunya dengan kualifikasi tertentu. Karyawan di KSP Lohjinawe Rembang mayoritas berusia 27-33 tahun karena mengutamakan yang lebih berpengalaman. Dari tingkat pendidikan, KSP Lohjinawe Rembang bukan saja mengutamakan yang berpendidikan strata satu, tetapi juga yang berpendidikan tingkat SLTA sederajat. Hal ini membuktikan bahwa KSP Lohjinawe Rembang bukan hanya mengandalkan pendidikan, tetapi ketekunan dan keuletan dalam bekerja. Untuk masalah gaji, kebanyakan diatas Rp. 2.000.000 dikarenakan target yang dibebankan kepada setiap karyawan sangatlah besar. Sedangkan untuk lamanya masa kerja mayoritas karyawan KSP Lohjinawe Rembang bekerja 6-9 tahun.

#### 4.1.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel berikut ini, menunjukkan distribusi usia responden yang digunakan sebagai sampel populasi pada penelitian ini dengan tujuan untuk melihat distribusi usia pada karyawan KSP Lohjinawe Rembang.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	< 20 tahun	-	0 %
2.	20-26 tahun	23	35 %
3.	27-33 tahun	27	42 %
4.	34-50 tahun	9	14 %
5.	> 50 tahun	6	9 %
	Jumlah	65	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 0 (0%), usia 20-26 tahun sebanyak 23 (35,4%), usia 27-33 tahun sebanyak 27 (41,5%), usia 34-50 tahun 9 (13,8%), usia > 50 tahun sebanyak 16 (9,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan KSP Lohjinawe Rembang berusia 27-33 tahun.

#### 4.1.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi berdasarkan jenis kelamin yang dimaksud di sini adalah jenis kelamin pada penyebaran kuesioner, yang mana terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun gambaran distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	Laki-laki	35	54 %
2.	Perempuan	30	46 %
	Jumlah	65	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 65 responden terdapat 54 % berjenis kelamin laki-laki dan 46 % berjenis kelamin perempuan. Maka dari perbandingan tersebut dapat dilihat bahwasanya karyawan KSP Lohjinawe Rembang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

#### **4.1.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pada tabel berikut ini, menunjukkan distribusi berdasarkan tingkat pendidikan responden yang digunakan sebagai sampel populasi. Pada penelitian ini tujuan untuk melihat tingkat pendidikan pada karyawan KSP Lohjinawe Rembang itu sendiri.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMP	1	2 %
2.	SLTA	43	66 %
3.	S1	21	32 %
4.	S2	0	0 %
5.	S3	0	0 %
	Jumlah	65	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa mayoritas karyawan KSP Lohjinawe Rembang pendidikan terakhir adalah SLTA. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SLTA/Sederajat sebanyak 43 responden (66 %), yang berpendidikan S1 sebanyak 21 responden

(32 %), yang berpendidikan S2 sebanyak 0 responden (0%), yang berpendidikan S3 sebanyak 0 responden (0%). Dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian karyawan KSP Lohjinawe Rembang berpendidikan tingkat SLTA sederajat.

#### 4.1.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Data responden berikutnya yaitu tentang masa atau lamanya kerja karyawan KSP Lohjinawe Rembang sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 1 tahun	4	6,2 %
2.	1-5 tahun	19	29,2 %
3.	6-9 tahun	23	35,4 %
4.	10-12 tahun	10	15,4 %
5.	> 12 tahun	9	13,8 %
	Jumlah	65	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masa kerja antara 6-9 tahun sangat mendominasi dengan jumlah 23 responden dan persentasinya sebesar 35,4 %. Lalu diikuti dengan masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah 19 responden dan persentasinya 29,2 %. Kemudian 10-12 tahun dengan jumlah 10 responden dan persentasinya 15,4 %. Selanjutnya > 12 tahun dengan jumlah 9 responden dan persentasinya 13,8 % dan yang terakhir adalah < 1 tahun dengan jumlah 4 responden dan persentasinya 6,2 %. Kesimpulan dari data tersebut yaitu masa kerja yang paling banyak adalah 6-9 tahun dengan persentase 35,4 %.

#### 4.1.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Pada tabel berikut ini, menunjukkan distribusi berdasarkan tingkat penghasilan per bulan pada responden KSP Lohjinawe Rembang.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan**

No	Penghasilan Per Bulan	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	< Rp 1.000.000	0	0 %
2.	Rp 1.000.000-2.000.000	22	34 %
3.	Rp 2.000.000-3.000.000	28	43 %
4.	Rp 3.000.000-4.000.000	7	11 %
5.	> Rp 4.000.000	8	12 %
	Jumlah	65	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa 43,1% karyawan KSP Lohjinawe Rembang memiliki penghasilan diatas UMR Kabupaten Rembang perbulannya. Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki penghasilan < Rp 1.000.000 sebanyak 0 responden (0%), karyawan dengan penghasilan Rp 1.000.000-2.000.000 sebanyak 22 responden (33,8%), karyawan dengan penghasilan Rp 2.000.000-3.000.000 sebanyak 28 responden (43,1%), karyawan dengan penghasilan Rp 3.000.000-4.000.000 sebanyak 7 responden (10,8%), dan karyawan dengan penghasilan > Rp 4.000.000 sebanyak 8 responden (12,3%).

Berdasarkan paparan data diatas dapat diperoleh informasi bahwa 43,1% karyawan KSP Lohjinawe Rembang sudah memiliki penghasilan yang layak setiap bulannya. Untuk wilayah Kabupaten Rembang UMR nya yaitu Rp. 1.300.000 untuk setiap bulannya, jadi karyawan KSP Lohjinawe sudah terpenuhi kebutuhannya.

### 4.1.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan peneliti. Baik jumlah orang maupun presentase.

#### 4.1.3.1 Variabel Bebas

##### 1. Beban Kerja (X)

Indikator item variabel beban kerja terdiri dari beberapa item, yaitu berhubungan dengan penentuan alat ukur standart tentang beban fisik, beban mental, waktu kerja. Berdasarkan jawaban kuesioner dari 65 responden karyawan KSP Lohjinawe Rembang. Deskripsi variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Distribusi Beban Kerja (X)**

Item	Frekuensi Responden					Tot (%)	Prosentase Responden					Tot (%)	N	Ket
	STS	TS	N	S	SS		ST	TS	N	S	SS			
X1.1	0	12	33	19	1	65	0	18,5	50,8	29,2	1,5	100	3,14	CUKUP BAIK
X1.2	0	6	42	16	1	65	0	9,2	64,6	24,6	1,5	100	3,18	CUKUP BAIK
X1.3	0	37	15	13	0	65	0	56,9	23,1	20,0	0	100	2,63	CUKUP BAIK
X2.1	1	45	15	4	0	65	1,5	69,2	23,1	6,2	0	100	2,34	TIDAK BAIK
X2.2	2	28	25	10	0	65	3,1	43,1	38,5	15,4	0	100	2,66	CUKUP BAIK
X3.1	0	8	31	23	3	65	0	12,3	47,7	35,4	4,7	100	3,32	CUKUP BAIK
X3.2	0	11	26	24	4	65	0	16,9	40,0	36,9	6,2	100	3,32	CUKUP BAIK
X3.3	0	16	25	22	2	65	0	24,6	38,5	33,9	3,1	100	3,15	CUKUP BAIK
<b>Rata-rata Total</b>												2,97	CUKUP BAIK	
<b>Kesimpulan</b>														

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Berdasarkan informasi pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa beban kerja pada KSP Lohjinawe Rembang adalah cukup baik, dapat dilihat dari rata-rata 2,97. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden sebagai berikut: saya mampu mengerjakan tuntutan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki (X1.1) 12 responden 18,5% menjawab tidak setuju, 33 responden 50,8% menjawab netral, 19 responden 29,3% menjawab setuju, 1 responden 1,5% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 3,14%. Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu saya sering merasakan kelelahan dengan tugas yang dibebankan secara berlebihan (X1.2) 6 responden 9,2% menjawab tidak setuju, 42 responden 64,6% menjawab netral, 16 responden 24,6% menjawab setuju, 1 responden 1,5% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 3,18%. Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu menurut saya pekerjaan yang diberikan menguras tenaga (X1.3) 37 responden menjawab 56,9% menjawab tidak setuju, 15 responden menjawab 23,1% menjawab netral, 13 responden 20,0% menjawab setuju dengan total skor rata-rata 2,63%.

Pertanyaan berikutnya yaitu saya selalu jenuh mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari (X2.1) 1 responden 1,5% menjawab sangat tidak setuju, 45 responden 69,2% menjawab tidak setuju, 15 responden 23,1% menjawab netral, 4 responden 6,2% menjawab setuju dengan total skor rata-rata 2,34%. Pertanyaan selanjutnya saya selalu terbebani/tertekan dengan tugas yang berlebihan (X2.2) 2 responden 3,1% menjawab sangat tidak setuju, 28 responden 43,1% menjawab tidak setuju, 25 responden 38,5% menjawab netral, 10 responden 15,4% menjawab setuju dengan total skor rata-rata 2,66%.

Pertanyaan berikutnya yaitu saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai (X3.1) 8 responden 12,3% menjawab tidak setuju, 31 responden 47,7% menjawab netral, 23 responden 35,4% menjawab setuju, 3 responden 4,6% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 3,32%. Pertanyaan selanjutnya yaitu saya merasa durasi/lama waktu kerja sudah sesuai dengan jadwal kantor (X3.2) 11 responden 16,9% menjawab tidak setuju, 26 responden 40,0% menjawab netral, 24 responden 36,9% menjawab setuju, 4 responden 6,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 3,32%. Selanjutnya pertanyaannya adalah saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu (X3.3) 16 responden 24,6% menjawab tidak setuju, 25 responden 38,5% menjawab netral, 22 responden 33,9% menjawab setuju, 2 responden 3,1% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 3,15%

#### **4.1.3.2 Variabel Intervening**

##### **1. Stres Kerja (Z)**

Indikator item variabel stres kerja terdiri dari beberapa item, yaitu yang berhubungan dengan tingkat lingkungan, tingkat kelompok dan tingkat individu. Berdasarkan jawaban kuesioner dari 65 responden karyawan KSP Lohjinawe Rembang. Deskripsi variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Distribusi Stres Kerja (Z)**

Item	Frekuensi Responden					Tot (%)	Prosentase Responden					Tot (%)	N	Ket
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS			
X1.1	0	0	37	28	0	65	0	0	56,9	43,1	0	100	3,43	BAIK
X1.2	0	9	20	35	1	65	0	13,9	30,8	53,9	1,5	100	3,43	BAIK
X1.3	0	11	21	30	3	65	0	16,9	32,3	46,1	4,6	100	3,38	CUKUP BAIK
X2.1	0	37	11	17	0	65	0	56,9	16,9	26,2	0	100	2,69	CUKUP BAIK
X2.2	0	26	24	14	1	65	0	40,0	36,9	21,5	1,5	100	2,85	CUKUP BAIK
X2.3	0	6	21	38	0	65	0	9,2	32,3	58,5	0	100	3,49	BAIK
X3.1	1	46	13	5	0	65	1,5	70,8	20,0	7,7	0	100	2,34	TIDAK BAIK
X3.2	0	34	23	8	0	65	0	52,3	35,4	12,3	0	100	2,60	TIDAK BAIK
X3.3	0	4	49	11	1	65	0	6,2	75,4	16,9	1,5	100	3,15	CUKUP BAIK
<b>Rata-rata Total</b>												2,99	CUKUP BAIK	
<b>Kesimpulan</b>														

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Berdasarkan informasi pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa stres kerja pada karyawan KSP Lohjinawe Rembang adalah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata sebesar 2,99%. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden sebagai berikut: saya selalu memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja (Z1.1) 37 responden 56,9% menjawab netral, 28 responden 43,1% menjawab setuju dengan total skor rata-rata 3,43%. Pertanyaan selanjutnya adalah saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya kerjakan (Z1.2) 9 responden 13,9% menjawab tidak setuju, 20 responden 30,8% menjawab netral, 35 responden 53,9% menjawab setuju, 1 responden 1,5 menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 3,43%. Pertanyaan berikutnya yaitu atasan saya selalu memberikan intruksi yang cukup jelas (Z1.3) 11 responden 16,9% menjawab tidak setuju. 21 responden 32,3% menjawab netral, 30 responden

46,2% menjawab setuju, 3 responden 4,6% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 3,38%.

Menurut saya target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya (Z2.1) 37 responden 56,9% menjawab tidak setuju, 11 responden 16,9% menjawab netral, 17 responden 26,2% menjawab setuju dengan total skor rata-rata 2,69%. Pertanyaan berikutnya yaitu saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang salah jalankan (Z2.2) 26 responden 40,0% menjawab tidak setuju, 24 responden 36,9% menjawab netral, 14 responden 21,5% menjawab setuju, 1 responden 1,5% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 2,85%. Pertanyaan selanjutnya adalah saya selalu mendapat dukungan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya (Z2.3) 6 responden 9,2% menjawab tidak setuju, 21 responden 32,3% menjawab netral, 38 responden 58,5% menjawab setuju, dengan total skor rata-rata 3,49%.

Saya merasa beban pekerjaan saya terlalu berat (Z3.1) 1 responden 1,5% menjawab sangat tidak setuju, 46 responden 70,8% menjawab tidak setuju, 13 responden 20,0% menjawab netral, 5 responden 7,7% menjawab menjawab setuju dengan total skor rata-rata 2,34%. Pertanyaan selanjutnya adalah saya merasa tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu (Z3.2) 34 responden 52,3% menjawab tidak setuju. 23 responden 35,4% menjawab netral, 8 responden 12,3% menjawab setuju dengan total skor rata-rata 2,60%. Kemudian pertanyaannya adalah saya harus bekerja cukup cepat dalam melaksanakan tugas saya (Z3.3) 4 responden 6,2% menjawab tidak setuju, 49 responden 75,4% menjawab netral, 11

responden 16,9% menjawab setuju, dan 1 responden 1,5 menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 3,14%.

#### 4.1.3.3 Variabel Terikat

##### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator item variabel kinerja karyawan terdiri dari beberapa item, yaitu yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu berdasarkan jawaban kuesioner dari 65 responden karyawan KSP Lohjinawe Rembang dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Frekuensi Responden					Tot (%)	Prosentase Responden					Tot (%)	N	Ket
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS			
Y1.1	0	0	16	45	4	65	0	0	24,6	69,2	6,2	100	3,82	BAIK
Y1.2	0	0	31	30	4	65	0	0	47,6	46,2	6,2	100	3,58	BAIK
Y1.3	0	1	18	33	13	65	0	1,5	27,7	50,8	20,0	100	3,89	BAIK
Y2.1	0	0	20	39	6	65	0	0	30,8	60,0	9,2	100	3,78	BAIK
Y2.2	0	1	16	43	5	65	0	1,5	24,6	66,2	7,7	100	3,80	BAIK
Y2.3	0	0	23	21	21	65	0	0	35,4	32,3	32,3	100	3,97	BAIK
Y3.1	0	1	13	38	13	65	0	1,5	20,0	58,5	20,0	100	3,97	BAIK
Y3.2	0	0	11	43	11	65	0	0	16,9	66,2	16,9	100	4,00	BAIK
Y3.3	0	0	16	42	7	65	0	0	24,6	64,6	10,8	100	3,86	BAIK
<b>Rata-rata Total</b>												3,85	BAIK	
<b>Kesimpulan</b>														

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Berdasarkan informasi pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan KSP Lohjinawe Rembang adalah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,85%. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator sebagai berikut: Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan (Y1.1) 16 responden 24,6% menjawab netral, 45 responden 69,2% menjawab setuju, 4 responden 6,2 menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 3,82%. Pertanyaan berikutnya yaitu saya harus

mampu bekerja dengan teliti dan jujur (Y1.2) 31 responden 47,7% menjawab netral, 30 responden 46,2% menjawab setuju, 4 responden 6,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 3,58%. Pertanyaan selanjutnya yaitu saya mampu bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan (Y1.3) 1 responden 1,5% menjawab tidak setuju, 18 responden 27,7% menjawab netral, 33 responden 50,8% menjawab setuju, 13 responden 9,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 3,78%.

Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan (Y2.1) 20 responden 30,8% menjawab netral, 39 responden 60,0% menjawab setuju, 6 responden 9,2% menjawab sangat setuju dengan total skor rata-rata 3,78%. Pertanyaan berikutnya adalah saya harus mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y2.2) 1 responden 1,5% menjawab tidak setuju, 16 responden 24,6% menjawab netral, 43 responden 66,2% menjawab setuju, 5 responden 7,7% menjawab sangat setuju dengan total skor 3,80%. Pertanyaan selanjutnya adalah saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan atasan (Y2.3) 23 responden 35,4% menjawab netral, 21 responden 32,3% menjawab setuju, 21 responden 32,3% menjawab sangat setuju dengan total skor 3,97%.

Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan (Y3.1) 1 responden 1,5% menjawab tidak setuju, 13 responden 20,0% menjawab netral, 38 responden 58,5% menjawab setuju, 13 responden 20,0% menjawab sangat setuju dengan total skor 3,97%. Pertanyaan selanjutnya adalah saya tidak pulang sebelum waktunya (Y3.2) 11 responden 16,9% menjawab netral, 43 responden 66,2% menjawab setuju, 11 responden 16,9% menjawab sangat setuju dengan

total skor 4,00%. Pertanyaan berikutnya adalah saya selalu masuk kerja sesuai ketentuan perusahaan (Y3.3) 16 responden 24,6% menjawab netral, 42 responden 64,6% menjawab setuju, 7 responden 10.8% menjawab sangat setuju dengan total skor 3,86%.

#### **4.1.4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Syarat penting yang berlaku pada kesahihan sebuah instrumen yaitu harus valid dan reliabel. Menurut Arikunto (2002) dalam Sani & Maharani, (2013:47) menjelaskan bahwa instrumen yang baik yang harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel. Untuk menyatakan baik tidaknya instrumen, maka perlu diadakan pengujian validitas dan Reliabilitas.

##### **4.1.4.1 Uji Validitas**

Menurut Hadi (1991) dalam Sani & Maharani (2013:47) bahwa kesahihan atau validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen peneliti mengukur apa yang diukur. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product momen pearson* dengan level-level signifikan 5% (0,05). Bila nilai signifikan (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>R</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Beban Kerja (X)</b>	X1.1	0.773	0.000	Valid
	X1.2	0.673	0.000	Valid
	X1.3	0.573	0.000	Valid
	X2.1	0.606	0.000	Valid
	X2.2	0.495	0.000	Valid
	X3.1	0.73	0.000	Valid
	X3.2	0.71	0.000	Valid
	X3.3	0.617	0.000	Valid
	<b>Stres Kerja (Z)</b>	Z1.1	0.36	0.003
Z1.2		0.45	0.000	Valid
Z1.3		0.612	0.000	Valid
Z2.1		0.673	0.000	Valid
Z2.2		0.669	0.000	Valid
Z2.3		0.465	0.000	Valid
Z3.1		0.592	0.000	Valid
Z3.2		0.736	0.000	Valid
Z3.3		0.414	0.001	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1.1	0.581	0.000	Valid
	Y1.2	0.441	0.000	Valid
	Y1.3	0.595	0.000	Valid
	Y2.1	0.305	0.014	Valid
	Y2.2	0.524	0.000	Valid
	Y2.3	0.609	0.000	Valid
	Y3.1	0.426	0.000	Valid
	Y3.2	0.494	0.000	Valid
	Y3.3	0.469	0.000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, seluruh koefisien korelasi item pada masing-masing variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan yang diteliti lebih besar dari 0,3 sehingga butir atau item yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid dan layak untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

#### 4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukur telah dinyatakan valid, maka tahap berikutnya yaitu ukuran yang menunjukkan reliabilitas dari instrumen kuesioner tersebut. Menurut Arikunto (2006) dalam Sani dan Maharani (2013:49) reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel jika memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrumen menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali. Metode yang biasa digunakan untuk uji kehandalan adalah teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Teknik sekali ukur terdiri atas teknik genap gasal, belah tengah, belah acak, dan *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Crombach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	0.797	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0.726	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.612	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu beban kerja (X), stres kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi *cronbach alpha* > 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, dan instrumen dapat dilanjutkan untuk digunakan pada seluruh responden yang telah di targetkan.

## 4.1.5 Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Stres Kerja (Z)

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

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Regresi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constanta)	15.637	2.387		6.551	.000
Beban Kerja (X)	.493	.099	.531	4.972	.000
n	: 65				
R square	: 0.282				
f	: 24.719				
Sig. F <sub>hitung</sub>	: .000				

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel stres kerja yaitu:

$$Z = 15.637 + 0.531 X$$

Dari tabel diatas dapat diperoleh *standardized coefficient* sebesar 0.531 yang merupakan nilai *path* atau jalur. Berdasarkan nilai jalur yang diperoleh dapat diketahui pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja adalah sebesar 0.531 % tandanya adalah positif karena beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, artinya apabila beban kerja pada KSP Lohjinawe Rembang dinaikkan atau mengalami kenaikan satu satuan, maka stres kerja pada KSP Lohjinawe Rembang

akan mengalami peningkatan sebesar 0.531 kali. Jadi, apabila beban kerja mengalami peningkatan otomatis stres kerja juga mengalami peningkatan.

#### **4.1.5.2 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 0.282 atau 28.2%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel beban kerja (X) terhadap variabel stres kerja (Z) sebesar 28.2% sedangkan sisanya 71.8% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.1.5.3 Uji T (Pengaruh Hipotesis Secara Parsial)**

Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara langsung antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh antara variabel *independent* dan *dependent* dan sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika  $t < 0,05$  maka adanya pengaruh antara variabel *independent* dan *dependent* dan demikian sebaliknya. Dalam tabel 4.15 dapat diketahui uji t terhadap variabel beban kerja (X) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 4.972 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar  $4.972 > 1.671$  atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0.000 < 0.05$ ). Dari hasil tersebut maka secara parsial variabel beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja (Z).

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

##### 4.1.6.1 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 4.13**  
**Hasil Analisis Regresi Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50.015	2.189		22.843	.000
Beban Kerja (X)	-.245	.083	-.329	-2.958	.004
Stres Kerja (Z)	-.348	.089	-.434	-3.904	.000
n	: 65				
R Square	: 0.449				
F hitung	: 25.239				
Sig. F hitung	: 0.000				

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 50.015 - 0.329 X - 0.434 Z$$

Koefisien regresi variabel beban kerja dan stres kerja mempunyai arahan yang negatif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel X dan Z dinaikkan satu satuan, maka beban kerja dan stres kerja di KSP Lohjinawe Rembang akan menurun -0.329 (X) dan -0.434 (Z).

#### 4.1.6.2 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 4.16. Besarnya *R square* ( $R^2$ ) adalah 0.449 atau 44,9%. Menunjukkan bahwa variabel *independent* yaitu beban kerja (X) dan stres kerja (Z) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.1.6.3 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji hipotesis secara simultan (uji F). Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka ada pengaruh antara variabel *independent* dan *dependent* dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika  $\text{sig } F < 5\%$  maka adanya pengaruh antara variabel *independent* dan *dependent* dan demikian sebaliknya. Dari hasil perhitungan didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 25.239 (signifikansi  $F = 0.000$ ). Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,239 > 3,15$ ) atau  $\text{sig } F < 5\%$  ( $0.000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut artinya bahwa beban kerja (X) dan stres kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini bentuk hubungannya searah (positif) yang berarti bahwa jika variabel beban kerja dan stres kerja meningkat maka kinerja karyawan karyawan juga akan meningkat.

#### 4.1.6.4 Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

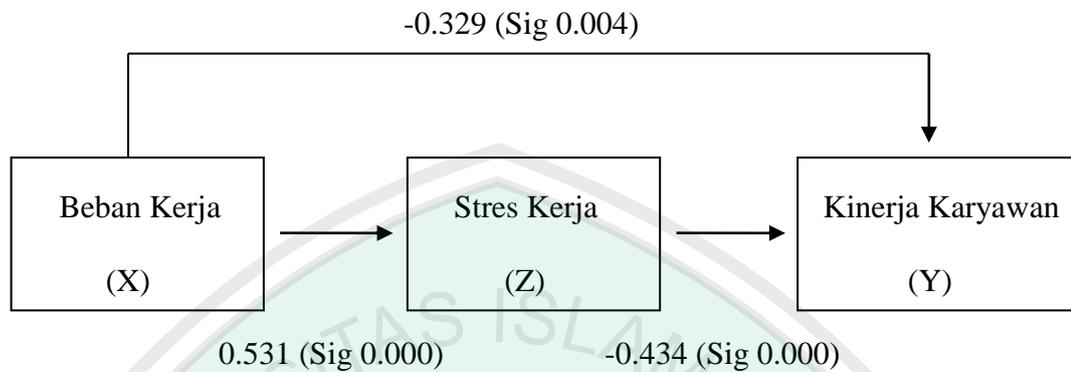
Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara langsung antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh antara variabel *independent* dan *dependent* dan sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika  $t < 0,05$  maka adanya pengaruh antara variabel *independent* dan *dependent* dan demikian sebaliknya. Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap variabel beban kerja (X) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar -2.958 dengan signifikansi t 0,004. Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar  $(-2.958 < 1.671)$  atau signifikansi  $t < 0,05$  ( $0.004 < 0.05$ ), maka secara parsial variabel beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Uji t terhadap variabel stres kerja (Z) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar -3.904 dengan signifikansi t 0,000. Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar  $(-3,904 < 1.671)$  atau signifikansi  $t < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel stres kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### 4.1.7 Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan meskipun pengaruhnya negatif. Berikut hasil analisis jalur dalam gambar diagram jalur berikut ini:

**Gambar 4.2**  
**Gambar Diagram Jalur**



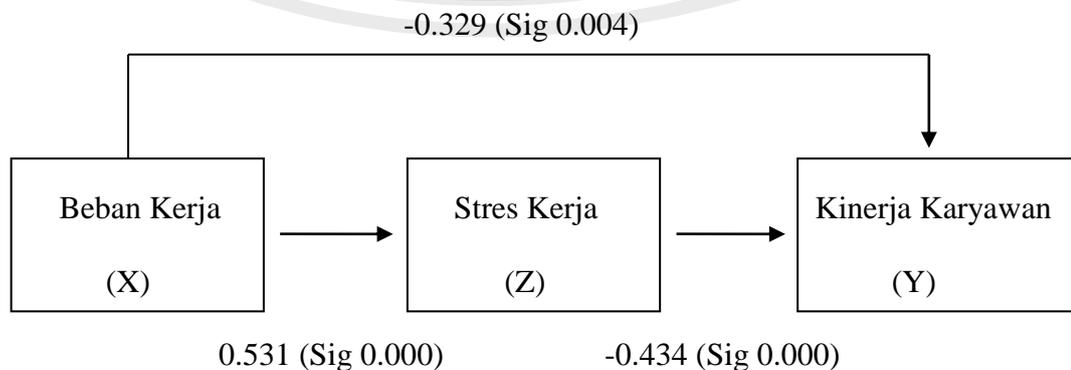
Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Dari diagram diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu -0,329 dengan signifikansi sebesar 0.004.

#### 4.1.8 Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil analisis jalu dijelaskan dalam diagram jalur berikut ini:

**Gambar 4.3**  
**Gambar Diagram Jalur**



Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2016

Dari diagram diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja yaitu  $0,531 \times (-0.434) = -0,230$  (Gudono, 2015: 246).

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel beban kerja terbentuk oleh tiga indikator yaitu beban fisik, beban mental dan waktu kerja. Beban kerja di KSP Lohjinawe Rembang berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa karyawan merasakan kelelahan dengan tugas yang dibebankan secara berlebihan, karyawan dapat meninggalkan kantor ketika waktu waktu kerja telah selesai, karyawan merasa durasi/lama waktu kerja sesuai dengan jadwal kantor. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa karyawan kurang nyaman dengan beban kerja di KSP Lohjinawe Rembang. Sehingga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun pengaruhnya negatif.

Dari hasil pengujian *path* analisis, diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0.282 atau 28.2% dan untuk koefisien regresi variabel beban kerja mempunyai arah negatif terhadap kinerja karyawan. Untuk uji T secara parsial dengan taraf signifikan 5% terdapat pangaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shah et al (2011) menyatakan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebanyakan orang memiliki beban kerja tinggi karena itu akan menciptakan lingkungan kerja yang mengarah

untuk menurunkan tingkat produktifitas. Penurunan mendadak (tinggi ke medium) atau peningkatan (rendah hingga medium) beban kerja juga dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman dkk (2015) penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Manuba (2000) menjelaskan 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.

Didalam 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 demikian, perlu disadari bahwa tubuh manusia tidak seperti mesin yang bisa digunakan secara penuh. Manusia membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa terus melakukan aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan apa yang diberitahukan Allah dalam firman-Nya sebagai berikut:

a. Al-Furqan ayat 47

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِيَاسًا وَالنَّوْمَ سُبَاتًا وَجَعَلَ النَّهَارَ نُشُورًا

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

b. Al-an'am ayat 96

فَالِقُ الْإِصْبَاحِ وَجَعَلَ اللَّيْلَ سَكَنًا وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ حُسْبَانًا ۚ ذَلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ

*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.*

Berdasarkan beberapa ayat di atas 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 hingga akhirnya kita seakan-akan mendzalimi diri kita sendiri. Tenaga yang selalu dipaksakan dan diforsir pada akhirnya akan merugikan diri sendiri.

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban

tubuh, memungkinkan kita dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi majunya dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup. Dipihak lain, bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan.

Jadi, bagi seorang muslim yang melakukan kegiatan hendaknya mengatur beban kerja standart tubuh mereka. Dalam artian aktivitas yang dilakukan mengarahkan segala kemampuan dengan tetap berpegang pada aturan agama yang ditunjukkan dengan menghasilkan buah karya yang bisa dinikmati tanpa memfosir tenaga berlebihan sehingga memberikan kesempatan kepada tubuh untuk melakukan istirahat dan melaksanakan kewajiban seorang pramuniaga atau karyawan kepada Tuhannya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Satria (2013) menyatakan, bahwa tidak adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan perawat. Hal ini disebabkan karena kinerja perawat lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal (lingkungan) dan faktor internal (kondisi) menjalankan tanggung jawab yang diemban. Sedangkan penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan meskipun hasilnya negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan kurang nyaman dengan beban kerja di KSP Lohjinawe Rembang. Karyawan kurang nyaman dengan beban kerja yang diberikan disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, pekerjaan yang monoton, dan target yang belum terlampaui.

#### **4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Tidak Langsung Melalui Variabel Stres Kerja**

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung lebih kecil yaitu -0,329 dengan signifikan 0,004. Dibandingkan dengan beban kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yaitu -0,230. Meskipun memiliki pengaruh yang cenderung kecil, namun secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun pengaruhnya negatif.

Sedangkan untuk pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja menunjukkan bahwa apabila beban kerja tinggi stres kerja juga akan tinggi dan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Artinya adanya pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Dilihat dari aspek umur karyawan KSP Lohjinawe Rembang mayoritas adalah 27-33 tahun dengan tingkat prosentase 42%. Seseorang yang berusia diatas 27 tahun biasanya memilih zona aman dalam bekerja. Artinya usia diatas 27 tahun seseorang lebih memilih fokus dengan pekerjaannya saat ini dan merasa nyaman dengan posisinya. Dilihat dari hasil distribusi beban kerja skor tertinggi diduduki oleh dua instrumen. Yaitu karyawan dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai dengan hasil 3,32% dan karyawan merasa durasi/lama waktu kerja sudah sesuai dengan jadwal kantor dengan hasil 3,32%. Sedangkan dari hasil distribusi stres kerja skor tertinggi terdapat pada karyawan selalu mendapat dukungan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya dengan hasil 3,49%. Dari hasil distribusi kinerja skor

tertinggi adalah karyawan tidak pulang sebelum waktunya dengan hasil 4,00%. Dari empat pertanyaan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan dengan usia 27-33 tahun lebih memilih fokus dengan pekerjaannya saat ini dan merasa nyaman dengan posisinya. Selain dari aspek usia, dilihat dari aspek lamanya bekerja skor tertinggi adalah 35,4% dengan jumlah 23 karyawan dengan lama kerja 6-9 tahun. Dimana dalam kurun waktu diatas 6 tahun karyawan bekerja sudah pada posisi yang diinginkan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Satria (2013) menyatakan, bahwa tidak adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan perawat. Hal ini disebabkan karena kinerja perawat lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal (lingkungan) dan faktor internal (kondisi) menjalankan tanggung jawab yang diemban.

Menurut Sunyoto (2012: 217) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Teori Huey dan Wickens (1993: 55) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja, dimana beban kerja tinggi maka akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Sehingga beban kerja dapat berpengaruh negatif, pada saat beban kerja meningkat maka kinerja menurun.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari Koperasi Simpan Pinjam KSP Lohjinawe Rembang maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.1.1 Pengaruh beban kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan  
Besarnya pengaruh langsung antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan arahnya negatif. Untuk uji T secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan kurang nyaman dengan beban kerja di KSP Lohjinawe Rembang. Karyawan kurang nyaman dengan beban kerja yang diberikan disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, pekerjaan yang monoton, dan target yang belum terlampai.
- 5.1.2 Pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja.

Besarnya pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja menunjukkan bahwa apabila beban kerja tinggi stres kerja akan tinggi dan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Artinya adanya pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Uji F secara simultan

menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta untuk uji T secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan usia karyawan KSP Lohjinawe Rembang mayoritas 27 tahun keatas. Dimana pada usia tersebut karyawan lebih memilih fokus dengan pekerjaannya saat ini dan merasa nyaman dengan posisinya. Selain dari aspek usia, dilihat dari aspek lamanya bekerja, mayoritas karyawan bekerja 6 tahun keatas. Dimana dalam kurun waktu tersebut karyawan bekerja sudah pada posisi yang diinginkan.

## **5.2 Saran**

Implikasi saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **5.2.1 Pihak Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang**

Mulai dari proses seleksi, pihak koperasi harus mengutamakan pelamar yang masih berusia 20-27 tahun. Karena diusia tersebut seseorang masih semangat dalam bekerja. Masih ingin mendapatkan posisi yang diinginkan. Dari sisi penempatan karyawan, perlu dipertimbangkan mengenai tipe kepribadian karyawan dan tanggapan mereka terhadap situasi dan kondisi yang ada sesuai kompetensi karyawan, sehingga apabila karyawan sesuai dengan kompetensi kerjanya maka kinerja akan maksimal dan karyawan tidak akan merasa terbebani dengan pekerjaannya

dan tidak akan mengalami stres kerja karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuannya.

#### 5.2.2 Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang

Untuk karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Rembang untuk selalu bekerja dengan niat belajar lebih baik serta untuk ibadah, Serta bekerja semaksimal mungkin, bertanggung jawab untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu agar beban kerja untuk tugas yang lain tidak menumpuk sehingga tidak menimbulkan stres kerja agar tidak menurunkan kinerja. Karena tidak hanya rejeki materi berupa uang yang perlu diukur tetapi rekan kerja dan lingkungan yang baik dan kondusif juga merupakan motivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

#### 5.2.3 Pihak Akademisi

Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan 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 sebagai variabel mediasi. Dan hendaknya bisa menambah variabel lain atau ditempat yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_. *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Semarang: Karya Thoha Putra
- Adawiyah, Robiatul. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Malang. *Jurnal El-Dinar* 3 (1), 2339-2797.
- Adityawarman, Sanim, Sinaga. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 6 (1), 35-44.
- Al-Jam'an, Khariyah. (2015). *Tafsir Surah Al Insyirah*. <http://www.qurandanhadits.com/tafsir-surah-al-insyirah> Diakses tanggal 29 Juni 2016 pukul 02: 28
- Almanhaj.or.id. *Tafsir surah al Baqarah*. <https://almanhaj.or.id/2881-sabar-saat-tertimpa-bencana-meluruskan-aqidah.html> Diakses tanggal 12 Juli 2016 pukul 22.42
- Andriani Kusuma, Aster., Soesatyo, Yoyok. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2 (2), 375-386.
- Anoraga.P. (2005). *Psikologi Kerja. Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arats Kusnadi, Miqdad. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja dan SELF EFFICACY Dengan Stres Kerja Pada Dosen Universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Univesitas Surabaya*. 3 (1), 1-13.
- Astianto, Anggit., Suprihhadi, Heru. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3 (7), 1-17.
- Azwar, Ircham Robbaq. (2015). Analisis Beban Kerja, Implikasinya terhadap Motivasi Kerja Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank UMKM Jawa Timur Surabaya. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. 19 (3) 475-487.
- Baits, Nur Amii. (2015). *Hak Buruh Dalam Islam*. <http://www.konsultasisyariah.com/hak-buruh-dalam-islam> Diakses tanggal 29 Juni 2016 pukul 03:28
- Berry, Lilly.M. (1998). *Psychology at Work*. Singapore: Mc Graw-Hill Companies, Inc.

- Budiman, Jerry., Pujangkoro, Sugih Arto., Anizar. (2013). Analisis Beban Kerja Operator Air Traffic Control Bandara XYZ dengan menggunakan Metode Nasa-TLX. *E-Jurnal Teknik Industri FT USU*, 3 (3), 15-20.
- Deguci, Era Erman. (2013). Keterkaitan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperindag Dan Pasar Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*, 1 (2), 123-138.
- Dewi, Irawati Arie. (2013). **Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo.** *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Dhania, Dhini Rama. (2010). Pengaruh stress kerja, Beban Kerja terhadap kepuasan karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Maria Kudus*, 1(1),15-23.
- Diana, Ilfi Nur. (2008). *Hadist-Hadist Ekonomi*. Malang: UIN Press.
- Diana, Ilfi Nur. (2012). *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang : UIN Press.
- Ferinurcahyo, Agung. (2014). **Analisis Stres Kerja & Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pada Karyawan Alfamidi Cabang Tidar Kota Malang.** *Skripsi*, Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Fitri, Musliha. (2013). Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi Pada Karyawan Bank Bmt). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2 (1), 1-10
- Fraser, T.M, (1985). *Stres & Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Gaffar, Hulaifah. (2012). **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makasar.** *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Gibson, James, L., John, M, Ivancevich, James, H., Donnely, Jr. (1995). *Organisasi* (Edisi 5). Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L., John, M, Ivancevich, James, H., Donnely, Jr. (1996). *Organisasi* (Edisi 8). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gudono. (2015). *Analisis Data Multivariat BPFE-Yogyakarta*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. (Edisi 2, cet ke-18). Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Harianto, Feri., Wiguna, Putu Artama., Rakhmad, Dedy. (2008). Pengaruh Stres Kerja, Motifasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf Di Surabaya. *Jurnal IPTEK*, 11 (3), 139-145.
- 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.
- Haryanti., Aini, Faridah., Purwaningsish, Puji. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1 (1), 48-56.
- Hasan, Iqbal. (2004). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermita. (2011). **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep,** *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Huda, Muhammad Miftahul. (2012). **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** *Skripsi*, Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Huey, M. Beverly, Wickens D. (1993). *Workload Transition Implication for Individual and Team*. Washington DC: Nasional Academy Press.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Keitner, Robert., Kinicki, Agnelo. (2005). *Perilaku Orrganisasi*, Terjemah oleh Erly Suandy. Jakarta: SalembaEmpat.
- Kep. MentraKertrans/No.52/2014: Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah.
- Luthan, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuba, Ida Bagus Gde. (2000). *Konsep Obstetri dan Ginekologi Sosial*. Jakarta: EGC.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indah.

- Mondy, Wayne, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Monika, Sinta. (2006). **Beban Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Pada PT.Galamedia Bandung Perkasa**, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.
- Mu'in, Fatchul. (2015). **Analisis Beban Kerja Untuk Memenuhi Kebutuhan Karyawan Fungsional Umum Bagian Administrasi Akademik Pada UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**. Skripsi, Fakultas Ekonomi, UIN Maliki Malang.
- Mufidah, Atiko. (2011). **Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KUD Karangploso**. Skripsi, Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* (Cet ke-1). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ni'mah, Ulfatun. (2015). **Analisis Beban Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Blitar**. Skripsi, Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- 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, Putu Melati., Surya, Ida Bagus Ketut. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT Lianinti Abadi Denpasar. *E-Jurnal Mnajemen Unud*, 1 (5), 1149-1165.
- Qardhawi, Yusuf. 2007. *Manajemen Waktu Seorang Muslim*. Surakarta: Ziyad
- Regina, A.R. (2010). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa**. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephan, P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Terjemah Oleh Handyana Pujaatmaka (Edisi 6). Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Robbins, Stephen P. (1998). *Perilaku Organisasi* (Edisi 2). Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, Stephen, P. (2002). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Jakarta: PT Prehallindo.
- Sani, Ahmad., Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Kuesioner, dan Analisis Data*. Cetakan II. Malang: UIN Press.

- Sani, Ahmad., Mahfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Press.
- Sanjaya, Frengky. (2012). Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja di PT Summit Oto Finance Kudus. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3 (2), 155-163.
- Sarwono. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Satria, Wa A., Indahwaty Sidin., Noor, Noer Bahry. (2013). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety Di Rumah Sakit Universitas Hasanudin Tahun 2013.
- Schultz, D.P. (1982). *Psychology And Industri Today: An Introduction To Industrial And Organizational Psychology*. New York: MC Millan inc.
- Shah, Syed et al., (2011). Workload and Performance of Employess. *Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (3), 256-267.
- Shihab, M. Quraish.(2004). *Tafsir Al-Misbah pesan, kesan, dan keserasian al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1, cet ke-17). Jakarta: BumiAksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: CAPS (Center for akademik Publishing Service).
- Sutresno, Edi. (2014). **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak**. *Skripsi*. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Warr, P. (2002). *Psychology At Work*. 5<sup>th</sup> Ed. England: Penguin Books
- Wibisono, Dermawan (2002). *Riset Bisnis: Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Lampiran 1

**Analisis Validitas Reliabilitas Variabel X**

**Correlations**

		Beban Kerja (X)
Beban Kerja (X)	Pearson Correlation	1
	N	65
X1.1	Pearson Correlation	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X1.2	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X1.3	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X1.4	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X1.5	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X1.6	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X1.7	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X1.8	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

## Analisis Validitas Reliabilitas Variabel Z

### Correlations

		Stres Kerja (Z)
Stres Kerja (Z)	Pearson Correlation	1
	N	65
Z1.1	Pearson Correlation	.360**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	65
Z1.2	Pearson Correlation	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Z1.3	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Z1.4	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Z1.5	Pearson Correlation	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Z1.6	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Z1.7	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Z1.8	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Z1.9	Pearson Correlation	.414**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	65

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	9

## Analisis Validitas Reliabilitas Variabel Y

### Correlations

		Kinerja Kary awan (Y)
Kinerja Kary awan (Y)	Pearson Correlation	1
	N	65
Y1.1	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y1.2	Pearson Correlation	.441**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y1.3	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y1.4	Pearson Correlation	.305*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	65
Y1.5	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y1.6	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y1.7	Pearson Correlation	.426**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y1.8	Pearson Correlation	.494**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Y1.9	Pearson Correlation	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	9

## Regression X → Z

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja (Z)	27.3538	3.57260	65
Beban Kerja (X)	23.7538	3.84476	65

### Correlations

		Stres Kerja (Z)	Beban Kerja (X)
Pearson Correlation	Stres Kerja (Z)	1.000	.531
	Beban Kerja (X)	.531	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Kerja (Z)	.	.000
	Beban Kerja (X)	.000	.
N	Stres Kerja (Z)	65	65
	Beban Kerja (X)	65	65

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja (X) <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Stres Kerja (Z)

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 <sup>a</sup>	.282	.270	3.05160

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)

b. Dependent Variable: Stres Kerja (Z)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.189	1	230.189	24.719	.000 <sup>a</sup>
	Residual	586.673	63	9.312		
	Total	816.862	64			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)

b. Dependent Variable: Stres Kerja (Z)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.637	2.387		6.551	.000
	Beban Kerja (X)	.493	.099	.531	4.972	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja (Z)

## Regression X, Z → Y

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	34.6769	2.86197	65
Beban Kerja (X)	23.7538	3.84476	65
Stres Kerja (Z)	27.3538	3.57260	65

### Correlations

		Kinerja Karyawan (Y)	Beban Kerja (X)	Stres Kerja (Z)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1.000	-.560	-.609
	Beban Kerja (X)	-.560	1.000	.531
	Stres Kerja (Z)	-.609	.531	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.	.000	.000
	Beban Kerja (X)	.000	.	.000
	Stres Kerja (Z)	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan (Y)	65	65	65
	Beban Kerja (X)	65	65	65
	Stres Kerja (Z)	65	65	65

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja (Z), Beban Kerja (X)	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.431	2.15884

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (Z), Beban Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.259	2	117.630	25.239	.000 <sup>a</sup>
	Residual	288.956	62	4.661		
	Total	524.215	64			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (Z), Beban Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.015	2.189		22.843	.000
	Beban Kerja (X)	-.245	.083	-.329	-2.958	.004
	Stres Kerja (Z)	-.348	.089	-.434	-3.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 2

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA**  
**PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP)**  
**LOHJINAWA REMBANG**

---

---

Kepada Yth:  
Bapak/Ibu/Saudara/i  
Responden  
Di\_  
Tempat

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Stres Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe Kabupaten Rembang, maka dengan hormat, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang tersedia.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

**BAGIAN I: IDENTIFIKASI RESPONDEN**

Petunjuk Pengisian:

➤ Berikan tanda (X) pada pilihan yang telah disediakan.

1. Nama/ Inisial  
.....
2. Jenis Kelamin
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Pendidikan
  - a. SMP
  - b. SLTA
  - c. S1
  - d. S2
  - e. S3
4. Umur
  - a. < 20 Th
  - b. 20 - 26 Th
  - c. 27 - 33 Th
  - d. 34 - 50 Th
  - e. > 50 Th
5. Masa kerja
  - a. < 1 Th
  - b. 1 - 5 Th
  - c. 7 - 9 Th
  - d. 10 - 12 Th
  - e. > 12 Th
6. Tingkat penghasilan
  - a. < Rp 1.000.000
  - b. Rp 1.000.000 - 2.000.000
  - c. Rp 2.000.000 - 3.000.000
  - d. Rp 3.000.000 - 4.000.000
  - e. > Rp 4.000.000

**BAGIAN II: ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL STRES KERJA**

**A. Petunjuk Pengisian**

Berikan tanda (X) seberapa besar tingkat persetujuan Anda terhadap pertanyaan-pertanyaan berikut.

Jawaban yang tersedia beruka skala likert yaitu antara 1-5, yang mempunyai arti:

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

<b>BEBAN KERJA</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
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					

<b>STRES KERJA</b>
--------------------

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja					
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 yang 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 kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
9.	Saya harus bekerja super cepat dalam melaksanakan tugas saya					

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

Lanjutan

<b>KINERJA</b>						
<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
7.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan					
8.	Saya tidak pulang sebelum waktunya					
9.	Saya selalu masuk kerja sesuai ketentuan perusahaan					

## BIODATA PENELITIAN

Nama : Novita Rizqi Putri Pratiwi  
Tempat, tanggal lahir : Rembang, 10 Maret 1994  
Alamat asal : Ds. Cabean Kidul Rt 01/ Rw 01  
Kec. Bulu Kab. Rembang Jawa Tengah  
Alamat kos : Jl. Simpang Gayajana No. 71 Malang  
Telephon/ WhatsApp : 085652203343  
Facebook : Rizqi Syafa  
Instagram : rizqi\_syafa  
Bisnis Online : Kiky Flanel  
Instagram Olshop : kiky\_flanel

### **Pendidikan Formal**

1998 – 2000 : RA Nurul Anwar  
2000 – 2006 : MI Anwarul Mursyidin  
2006 – 2009 : SMP N 1 Sulang  
2009 – 2012 : MAN Rembang  
2012 – 2016 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik  
Ibrahim Malang

### **Pendidikan Non Formal**

2012 – 2013 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN  
Maliki Malang  
2013 – 2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris  
UIN Maliki Malang  
2014 : English Language Center (ELC) UIN Maliki  
Malang

### **Aktivitas & Pelatihan**

- Peserta Future Management Training (FMT) Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang 2012
- Peserta Seminar Kangker Seviks Mabna Asma' Binti Abi Bakar UIN Maliki Malang 2013
- Peserta pelatihan SPSS Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang 2015
- Peserta Seminar Nasional “Membentuk Calon Wirausahawan Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab” Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang 2015
- Peserta Pelatihan Penulisan Karya Ilmiah Integratif Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang 2016

