



**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO I CABANG
BELAWAN INTERNATIONAL COUNTAINER TERMINAL**

SKRIPSI

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

THEOPILUS CHRISTIANTA

1625311032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : THEOPILUS CHRISTIANTA
NPM : 1625311032
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO 1
CABANG BELAWAN INTERNATIONAL COUNTAINER
TERMINAL

MEDAN, 16 SEPTEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.K.J)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : THEOPILUS CHRISTIANTA
NPM : 1625311032
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO I
CABANG BELAWAN INTERNATIONAL COUNTAINER
TERMINAL.

MEDAN, 16 SEPTEMBER 2021

KETUA

(Dr. DESI ASTUTI, S.E., M.M)

ANGGOTA - I

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(ABDI SEHAWAN, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : THEOPILUS CHRISTIANTA
NPM : 1625311032
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO I
CABANG BELAWAN INTERNATIONAL COUNTRY
TERMINAL

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 16 September 2021



(Theopilus Christianfa)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Theopilus Christianta
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 30 Mei 1988
NPM : 1625311032
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Luku 1 No.189 Padang Bulan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 16 September 2021

Yang membuat pernyataan



(Theopilus Christianta)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : THEOPILUS CHRISTIANTA
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 30 Mei 1988
Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311032
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 124 SKS, IPK 3.29
Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	PENGARUH FASILITAS KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PELINDO 1 CABANG BELAWAN INTERNATIONAL COUNTRY TERMINAL.	<input type="checkbox"/>
2.	PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO 1 CABANG BELAWAN INTERNATIONAL COUNTRY TERMINAL.	<input type="checkbox"/>
3.	PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO 1 CABANG BELAWAN INTERNATIONAL COUNTRY TERMINAL.	<input checked="" type="checkbox"/>

☐ Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda



Rektor I,

(Dr. Bhakti Ariansyah, M.A., Ph.D.)

Medan, 18 Juli 2017

Pemohon,

(THEOPILUS CHRISTIANTA)

Nomor :
Tanggal :

Disahkan oleh:
Dekan

(Drs. Anwar Sanusi, M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Kaprodi Manajemen

(NURATRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 18/07/2017

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I:

(Samrin SE.MM)

Tanggal : 18/07/2017

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Nahrudin Setiawan, SE.MM)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir, Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan aduan rektor Nomer 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Pempanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala bentuk pelanggaran pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB

Ka LPMU


Husni Muhammad Ritonga, BA., MSc



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1949/PERP/BP/2019

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: THEO PILUS CHRISTIANTA
: 1625311032

Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 19 November 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 19 November 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
: 01
Efektif : 04 Juni 2015



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : THEO PILUS CHRISTANTA
NPM : 1525311032
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, S.E., M.M
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.PELINDO 1 CABANG BELAWAN INTERNATIONAL COUNTRY TERMINAL

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 Desember 2021 Acc jilid		Disetujui	

Medan, 21 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, S.E., M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061 30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : THEO PILUS CHRISTANTA
NPM : 1525311032
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.PELINDO 1 CABANG BELAWAN INTERNATIONAL COUNTRY TERMINAL

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 Desember 2021	Acc jilid Iux	Disetujui	

Medan, 21 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Samrin SE.,MM

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 21 Desember 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : THEO PILUS CHRISTIANTA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 30 Mei 1988
 Nama Orang Tua : Sen Ukur Sembiring
 N. P. M : 1625311032
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082367920405
 Alamat : JL LUKU I NO.168 LK V

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KE DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PELINDO 1 CABANG BELAWAN INTERNATIONAL COUNTAINER TERMNAL.**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Tertampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Tertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Tertampir foto copy STTB SLTA ditegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkri sebanyak 1 lembar.
7. Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilid) dan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku dan lembar persetujuan sudah di tandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Tertampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

XL

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medalina, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



THEO PILUS CHRISTIANTA
 1625311032

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (astri) - Mhs.ybs.

Back to Reports



Report file name: originality report 9.1.2018 13-54-2 - THEOPILUS CHRISTIANTA_1625311032_MANAJEMEN.docx.html

Report location: C:\Users\USER\Documents\Plagiarism Detector reports\originality report 9.1.2018 13-54-2 - THEOPILUS CHRISTIANTA_1625311032_MANAJEMEN.docx.html

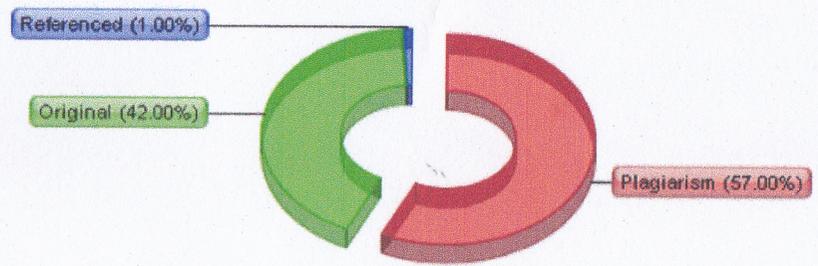
Plagiarism Detector v. 1041 - Originality Report:

Analyzed document: 09/01/2018 13:54:02

"THEOPILUS CHRISTIANTA_1625311032_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi

Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

➔	% 33	wrds: 4176	http://repository.upnyk.ac.id/1051/1/Frana_-_141_040_387.pdf
➔	% 32	wrds: 4269	http://eprints.unsri.ac.id/3448/1/Pengaruh_Stres_Kerja_Dan_Motivasi_Kerja_Terhadap_Kinerja...
➔	% 23	wrds: 3014	https://id.123dok.com/document/1y9x8jwy-pengaruh-gaya-kepemimpinan-loyalitas-karyawan-dan-...

[Show other Sources:]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : EKONOMI
Dosen Pembimbing II : Nashrudin Setiawan, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : THEO PILUS CHRISTIANA
Jurusan / Program Studi : MAWALHEMU
No. Stambuk / NPM : 1625.311.032
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Beban kerja, stres kerja, dan fasilitas kerja terhadap Kinerja karyawan.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
27/7.	Bab I - latar belakang masalah.		
2/8	Bab II - landasan teori - konsep-konsep		
8/8	Bab III - pendekatan penelitian - populasi / sampel.		
10/8	proposal disetujui ✓		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Drs. Anwar Sanusi, M.Si

Dosen Pembimbing II

Nashrudin Setiawan, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : EKONOMI
 Dosen Pembimbing I : SAMRIN, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : THEO PIUS CHRISTIANA
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 1625.311.032
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	10 Februari 2015		
	10 : Latar Belakang Identifikasi masalah Rumusan masalah hipotesis Tinjauan Pustaka Penutup ✓		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dosen Pembimbing I

Samrin, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

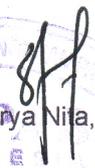
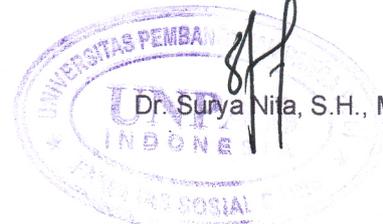
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II : Nasrudin Setiawan, SE, MM
 Nama Mahasiswa : THEO PILUS CHRISTIANTA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311032
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
08/8/18	Bab I Bab II Bab III Bab IV Gambaran Umum Bab V Hasil & Pembahasan	MP MP MP	
13/8/18	Acc Siday Meja Hijau	MP	

Doping II

 Nasrudin Setiawan, SE, MM.

Medan, 06 Juli 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : SAMPAN SE. MM
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : THEO PILUS CHRISTIANTA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311032
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Memb I Audah reuasi		
	Memb II Audah reuasi		
	Memb III Audah reuasi		
	Memb N Audah menjawab Rumusan Masalah dan pengujian hipotesis		
	Skripsi & terjemah dan dilanjutkan ke Pb. I		

27/04.18.

Medan, 26 Februari 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

*) Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah ingin mengetahui apakah beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal dengan teknik analisis data regresi linier berganda. Jumlah sampel yang didapat sebanyak 52 responden. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 85,6%, yang dalam hal ini berarti 85,6% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Situasi stres antara lain adalah tugas/beban kerja yang terlalu banyak, supervisor yang kurang pandai, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, kurang mendapat tanggungjawab yang memadai, ambiguitas peran, perbedaan nilai dengan perusahaan, frustrasi, perubahan tipe pekerjaan dan konflik peran. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan kinerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out whether workload, work stress and work facilities partially and simultaneously have a significant effect on employee performance. This research was conducted at PT. Pelindo I Belawan International Container Terminal Branch with multiple linear regression data analysis techniques. The number of samples obtained as many as 52 respondents. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the workload and work facilities partially have a significant effect on employee performance. While work stress partially does not have a significant effect on employee performance. Simultaneously workload, work stress and work facilities have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination is 85.6%, which in this case means that 85.6% of employee performance can be obtained and explained by workload, work stress and work facilities. While the rest is explained by other factors or variables outside the model. If the individual has a positive perception, they will perceive the workload as a challenge in their work so that they are more serious in their work and produce something that is beneficial for themselves and the company they work for. Stressful situations include too many tasks/workloads, unskillful supervisors, limited time to do work, lack of adequate responsibilities, role ambiguity, differences in values with the company, frustration, changes in work types and role conflicts. All of these factors can cause work stress on employees. One of them is that employee work facilities are a supporting factor for the smooth running of the tasks they do, so that work can be done as expected and employee performance will increase.

Keywords : Workload, Job Stress, Work Facility and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini dengan baik. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal**. Tujuan penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Sosial Sains pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi..
4. Bapak Samrin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Alm. Seh Ukur Sembiring dan Ibunda Ingan Malem Tarigan serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Yang tercinta Istriku Lusi Mariana Naibaho.SE dan Putriku Kezra Auristella Christina Sembiring. Yang sudah mendukung dan tak henti-hentinya memberikan semangat bagi penulis.
8. Kepada seluruh keluargaku yaitu untuk adik-adikku, teman-temanku 1 kelas Pelindo terimakasih buat dukungan dan dorongan semangat yang telah kelian berikan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 16 September 2021

Penulis

Theopilus Christiana

1625311032

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Beban Kerja	15
3. Stres Kerja.....	20
4. Fasilitas	28
B. Penelitian Sebelumnya.....	32
C. Kerangka Konseptual.....	34
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Definisi Operasional Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	

A. Hasil Penelitian	47
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
2. Deskripsi Variabel Penelitian	49
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	61
4. Pengujian Asumsi Klasik.....	65
5. Regresi Linier Berganda	69
6. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	70
B. Pembahasan.....	73
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	73
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal	2
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja Pada PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.....	2
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Mengenai Stres Kerja Pada PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.....	3
Tabel 1.4	Hasil Pra Survei Mengenai Fasilitas Kerja Pada PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.....	4
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya.....	32
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	37
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu	49
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Volume pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya	50
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab saya	50
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mampu memenuhi tanggung jawab jabatan	51
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.5} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.....	52
Tabel 4.10	Pernyataan X _{2.1} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja.....	52
Tabel 4.11	Pernyataan X _{2.2} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	53
Tabel 4.12	Pernyataan X _{2.3} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Prosedur kerja yang ada di perusahaan menghambat pencapaian target kerja saya	54
Tabel 4.13	Pernyataan X _{2.4} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak	

	nyaman	54
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.5} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Di perusahaan ini segalanya harus dimintakan persetujuan atasan sehingga tidak ada kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi.....	55
Tabel 4.15	Pernyataan X _{3.1} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai	55
Tabel 4.16	Pernyataan X _{3.2} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Tersedia alat transportasi umum bagi karyawan.....	56
Tabel 4.17	Pernyataan X _{3.3} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Tersedia alat tulis bagi karyawan.....	56
Tabel 4.18	Pernyataan X _{3.4} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Tersedia komputer dan frinter bagi karyawan	57
Tabel 4.19	Pernyataan X _{3.5} Deskripsi Jawaban Responden Tentang Tersedianya tempat ibadah.....	57
Tabel 4.20	Pernyataan Y.1 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Standar kualitas anda melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada	58
Tabel 4.21	Pernyataan Y.2 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi	59
Tabel 4.22	Pernyataan Y.3 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Anda lebih suka pekerjaan yang diselesaikan secara bersama-sama dengan rekan anda dari pada sendiri	59
Tabel 4.23	Pernyataan Y.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	60
Tabel 4.24	Pernyataan Y.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Anda selalu hadir tepat waktu sesuai yang ditentukan organisasi	60
Tabel 4.25	Uji Validitas X ₁ (Beban Kerja).....	61
Tabel 4.26	Uji Validitas X ₂ (Stres Kerja)	62
Tabel 4.27	Uji Validitas X ₃ (Fasilitas Kerja).....	62
Tabel 4.28	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	63
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas X ₁ (Beban Kerja)	64
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas X ₂ (Stres Kerja)	64
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas X ₃ (Fasilitas Kerja).....	64
Tabel 4.32	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	65
Tabel 4.33	Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.34	Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.35	Uji Simultan	70
Tabel 4.36	Uji Parsial.....	71
Tabel 4.37	Uji Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	65
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	66
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) yang kian pesat, membawa perubahan juga pada kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap tiap individu untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.	20	38,46%	32	61,54%	52	100%
2	Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja.	15	28,84%	37	71,16%	52	100%
3	Karyawan dapat membangun kinerja tim kerja.	13	25,00%	39	75,00%	52	100%

Sumber: PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal dimana karyawan bekerja belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan. Karyawan belum memiliki kemampuan dalam bekerja. Karyawan belum dapat membangun kinerja tim kerja.

Berdasarkan penelitian Mangkunegara (2018:79) beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel kinerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja Pada PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.	20	38,46%	32	61,54%	52	100%
2	Saya mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.	15	28,84%	37	71,16%	52	100%
3	Saya selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.	13	25,00%	39	75,00%	52	100%

Sumber: PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan beban kerja PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal dimana karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu, karyawan belum mampu memenuhi tanggung jawab jabatan dan karyawan kurang berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

Setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres pekerja di tempat kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah diantara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan penyelesaiannya, karena stres akan selalu menimpa pekerja maupun organisasi. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tapi tidak dapat dipastikan.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Stres Kerja Pada PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan yang banyak pekerjaan maka akan sering sakit kepala.	20	38,46%	32	61,54%	52	100%
2	Karyawan sering merasa cepat bosan apabila melaksanakan pekerjaan.	15	28,84%	37	71,16%	52	100%
3	Karyawan kadang-kadang absen karena mengingat beban kerja yang berat.	13	25,00%	39	75,00%	52	100%

Sumber: PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan stres kerja PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal dimana Karyawan yang banyak pekerjaan maka akan sering sakit kepala, karyawan sering merasa cepat bosan apabila melaksanakan pekerjaan dan Karyawan kadang-kadang absen karena mengingat beban kerja yang berat.

Perusahaan juga harus memberikan fasilitas lain selain gaji agar para pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut dapat bekerja dan menuangkan segala pengetahuannya secara maksimal dan bekerja dengan sepenuh hati.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Fasilitas Kerja Pada PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan mendapatkan fasilitas pendidikan dari perusahaan.	20	38,46%	32	61,54%	52	100%
2	Karyawan mendapatkan fasilitas kesehatan dari perusahaan.	15	28,84%	37	71,16%	52	100%
3	Karyawan mendapatkan fasilitas peralatan kantor yang lengkap.	13	25,00%	39	75,00%	52	100%

Sumber: PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan fasilitas kerja PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal dimana karyawan belum mendapatkan fasilitas pendidikan dari perusahaan, karyawan belum mendapatkan fasilitas kesehatan dari perusahaan dan karyawan belum mendapatkan fasilitas peralatan kantor dengan lengkap.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu:

- a. Karyawan bekerja belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.
- b. Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.
- c. Karyawan sering merasa cepat bosan apabila melaksanakan pekerjaan.
- d. Karyawan belum mendapatkan fasilitas peralatan kantor dengan lengkap.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal, Divisi Operasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal?

2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal?
3. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal?
4. Apakah beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.
- b. Untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.
- c. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.

- d. Untuk mengetahui apakah beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi yaitu:

- a. Bagi Organisasi

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal dalam memperhatikan beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

- b. Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam melakukan penelitian mengenai beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi Universitas

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa universitas Pembangunan Panca Budi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

- d. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Astianto (2014), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, yang berjudul “pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu stres kerja dan beban kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 89 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini seluruh jumlah karyawan dijadikan sebagai sampel sebanyak 52 karyawan/responden.
- 3. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 4. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di PDAM Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2018:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2018 : 77) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Noe (2018:124) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:71), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Insentif

Insentif tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara massal.

2) **Penyeliaan**

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan.

3) **Rekan-rekan sejawat yang menunjang**

Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

4) **Stres Kerja**

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi.

5) **Fasilitas**

Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

6) **Beban Kerja**

Sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:69) indikator kinerja, antara lain:

- 1) **Kualitas kerja** yaitu kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.

- 2) Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
- 3) Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja antar karyawan
- 4) Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi.

Menurut Ishak (2018: 10) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

- 1) Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

- a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

- b) Motivasi dan etos kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai – nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang

pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3) Dukungan Manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- a) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan, dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- b) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.

- c) Membuka kesempatan yang seluas – luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan.

d. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Moehariono (2018:108) beberapa metode penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah :

- 1) Metode skala peringkat (*Rating scale*)

Sistem ini terdiri atas dua bagian yaitu (1) bagian suatu daftar karakteristik dan (2) bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan bagian skala. Kekuatan sistem ini adalah dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan upaya sesering mungkin. Kelemahan dari sistem ini adalah subjektif karena kriteria penilaian yang digunakan amat samar dan kurang tepat, khususnya pada skala yang digunakan.

- 2) Metode daftar pertanyaan (*Checklist*)

Hasil metode ini adalah bobot nilai pada lembar *Checklist*, tetapi *checklist* dapat dijadikan sebagai gambaran hasil kerja pegawai yang akurat. Keuntungannya adalah biaya yang murah, pengurusannya mudah, penilai hanya membutuhkan waktu pelatihan yang sederhana dan distandarisasi. Kelemahannya terletak pada penyimpangan penilai yang lebih mengedepankan kriteria pribadi pegawai dalam menentukan kriteria hasil kerja, kesalahan menafsir materi-materi *checklist*, dan penentuan bobot nilai tidak seharusnya dilakukan oleh departemen Sumber Daya Manusia.

3) Metode pilihan terarah (*Forced Choice Method*)

Sistem ini menggunakan evaluasi dalam lima skala yaitu, (1) berkinerja sangat tinggi, (2) berkinerja rata-rata tinggi, (3) berkinerja rata-rata, (4) berkinerja rata-rata rendah, (5) berkinerja sangat rendah. Kekuatan sistem ini adalah dapat mengidentifikasi pegawai yang memiliki prestasi tinggi dan luar biasa serta dapat mengurangi penyimpangan penilaian. Kelemahannya adalah tidak realistis mendorong pimpinan yang memiliki hanya empat atau lima pegawai untuk mendistribusikannya ke lima level.

4) Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*)

Pada sistem ini dilaksanakan dengan membuat catatan-catatan contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang pegawai dan meninjaunya bersama pegawai lain pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Hariandja (2018:195) mengemukakan arti pentingnya penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik (*feedback*) yang diberikan oleh organisasi.
- 2) Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.

- 3) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
- 4) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pengembangan dan pelatihan secara efektif.
- 5) Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi karyawan dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.
- 6) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- 7) Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Munandar (2018:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Krietner (2018:71) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu.

Robbins (2018:158) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2018:160). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Krietner (2018:72), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

- a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Indikator Beban Kerja

Krietner (2018:73), mengklasifikasikan indikator beban kerja sebagai berikut :

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan standar waktu kerja dan volume pekerjaan.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti keputusan dan sikap.

- 3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan konsentrasi, kebingungan, dan frustrasi.

d. Dampak Beban Kerja

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. Beberapa akibat dari beban kerja adalah:

- 1) Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.
- 2) Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.
- 3) Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.

- 4) Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.
- 5) Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomi. *Low back pain* adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.
- 6) Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis.
- 7) Beban kerja yang *overload*, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi.

e. Mengendalikan Beban Kerja

Beban kerja dapat dikendalikan dengan cara :

- 1) Menempatkan seorang tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Apabila menempatkan seseorang tidak sesuai dengan kemampuannya maka dapat menambah beban kerja yang seseorang dapatkan dan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya maka diharapkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan tidak merasa bahwa apa yang sedang dia kerjakan merupakan suatu beban.

- 2) Ergonomi dapat mengurangi beban kerja, karena apabila peralatan kerja tidak sesuai dengan kondisi dan ukuran tubuh pekerja maka akan menjadi beban tambahan kerja. Apabila peralatan kerja dan manusia atau tenaga kerja telah sesuai dan cocok, maka kelelahan yang diakibatkan oleh beban kerja dapat dicegah dan hasilnya lebih efisien. Hasil suatu proses kerja yang efisien berarti memperoleh produktivitas yang tinggi.
- 3) Meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stres. Misalnya dengan latihan yang dibimbing oleh psikolog, meditasi, relaksasi. Meningkatnya ketahanan mental tenaga kerja diharapkan beban kerja yang diakibatkan oleh faktor psikologis dapat ditekan seminimal mungkin.
- 4) Menghindari beban otot yang terlalu berat, sehingga energi tidak akan terlalu banyak keluar dan tenaga kerja tidak akan mengalami kelelahan yang berarti.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Robbins (2018; 38) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stres yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan

individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stres yang lebih tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Gibson (2018:7) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai *stimulus-respon*. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Luthans (2018;8) mendefinisikan stres sebagai tanggapan dalam menyelesaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dan tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stress kerja didalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres yang dapat mengancam dan

mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti ; mudah marah dan *agresif*, tidak dapat *relaks*, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2018: 38) ada beberapa faktor penyebab stres kerja, antara lain: konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.

1) Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

2) Beban Kerja

Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan terlalu tinggi.

3) Waktu Kerja

Karyawan selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja.

4) Sikap Pimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat *stressfull*, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

c. Dampak Stres Kerja pada Perusahaan

Gibson (2018), mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja berupa:

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik manajemen maupun operasional kerja.
- 2) Mengganggu kenormalan aktifitas kerja.
- 3) Menurunkan tingkat produktifitas kerja.
- 4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktifitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

d. Dampak Stres Kerja pada Karyawan

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku.

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Gibson (2018;23) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres, yaitu:

- 1) Pengaruh psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah.
- 2) Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan,

menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, ditempat kerja atau di jalan.

- 3) Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
- 4) Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

e. Strategi Manajemen Stres Kerja

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*).

1) Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game, dan bercanda.

2) Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, menendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing- masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus.

3) Pendekatan melalui *biofeedback*

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

4) Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontiniu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam mengatasi stres, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis (Mangkunegara, 2018) :

a) Pola sehat

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

b) Pola harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, individu

mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.

c) Pola patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu:

- a) memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres,
- b) menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres.
- c) meningkatkan daya tahan pribadi.

Dalam strategi pertama, perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber-sumber stres, mengembangkan - alternatif tindakan, mengambil tindakan yang

dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang lebih positif, memanfaatkan umpan *k* dan sebagainya. Strategi kedua, dilakukan dengan mengendalikan berbagai reaksi baik jasmaniah, emosional, maupun bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri. Dalam membentuk mekanisme pertahanan diri dapat dilakukan dengan berbagai cara. Misalnya menangis, menceritakan masalah kepada orang lain, humor (melucu), istirahat dan sebagainya.

f. Indikator Stres Kerja

Menurut Krietner (2009), ada beberapa indikator stres kerja sebagai berikut:

- 1) Beban waktu.
- 2) Beban usaha mental
- 3) Beban tekanan psikologis

3. Fasilitas

a. Pengertian Fasilitas

Menurut Robbins (2018) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan, tujuannya yaitu untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama kemudian mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien. Dan juga dapat membantu personil dalam memberi layanan secara profesional dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja personil.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas

merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi. Penggunaan perlengkapan dan mesin – mesin merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan kantor modern. Fasilitas – fasilitas yang lengkap memberikan kontribusi yang besar bagi suatu perusahaan.

Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk dan jenis serta manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan, maka semakin lengkap juga fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan (Robbins, 2008).

Menurut Barry (2018:66) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- 1) Mempunyai bentuk fisik
- 2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan
- 3) Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- 4) Memberikan manfaat di masa yang datang

b. Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada

setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja terbagi atas dua bagian yaitu :

- 1) Fasilitas sarana kantor. Misalnya : Komputer, printer, AC, kipas, telepon, faximile, kursi, meja, mesin tik, *filling cabinet*, lemari, kertas, televisi, mesin photo copy, OHP, kertas, *In Foccus*, *wireless*, tinta, penghapus, pulpen, pensil serta peralatan tulis lainnya
- 2) Fasilitas prasarana kantor. Misalnya : fasilitas olahraga, tempat ibadah, kantin, kamar mandi, pendidikan dan pelatihan. Fasilitas kerja dalam suatu organisasi terdiri dari :
 - a) Mesin dan peralatan
 - b) Prasarana
 - c) Perlengkapan kantor
 - d) Peralatan inventaris
 - e) Tanah dan bangunan
 - f) Alat transportasi

c. Manfaat Fasilitas Kerja

Menurut Barry (2018:67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Adapun manfaat dari peralatan kantor tersebut bagi:

- 1) Pegawai
 - a) Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang – ulang.

- b) Untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya.
- c) Untuk menghemat waktu dan tenaga.
- d) Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik.
- e) Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

2) Perusahaan/Kantor

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja pegawai akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan pun akan semakin sedikit.

d. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Robbins (2018), indikator fasilitas kerja terdiri dari tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai, tersedia alat transportasi umum bagi karyawan, tersedia alat tulis bagi karyawan, tersedia komputer dan fprinter bagi karyawan dan tersedianya tempat ibadah.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Nama	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Astianto (2014)	Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya.	Stres kerja dan beban kerja.	Kinerja karyawan	Regresi Linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Gusti (2011)	Pengaruh fasilitas dan interaksi sosial terhadap kinerja karyawan studi pada CV. Kecak Denpasar.	Variabel <i>independent</i> yaitu fasilitas (X_1) dan interaksi sosial (X_2).	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas dan interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan studi pada CV. Kecak Denpasar.
3.	Linda (2014)	Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS).	Variabel <i>independent</i> yaitu beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3).	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4	Pangarso (2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia.	Fasilitas Kerja (X)	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Haedar (2015)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Masa Kerja Terhadap kinerja Pada PT. Hadji Kalla Palopo.	Fasilitas Kerja (X)	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6	Budianto (2015)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap kinerja Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.	Fasilitas Kerja (X)	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Pangestu (2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan insentif Terhadap kinerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi).	Fasilitas Kerja (X ₁) Fasilitas Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja.
8	Riyanto (2017)	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	Motivasi (X ₁) Fasilitas Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9	Ingsiyah (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan

		Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah				terhadap kinerja.
10	Hariwibowo (2013)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero)	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian Adityawarman (2018) beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel kinerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

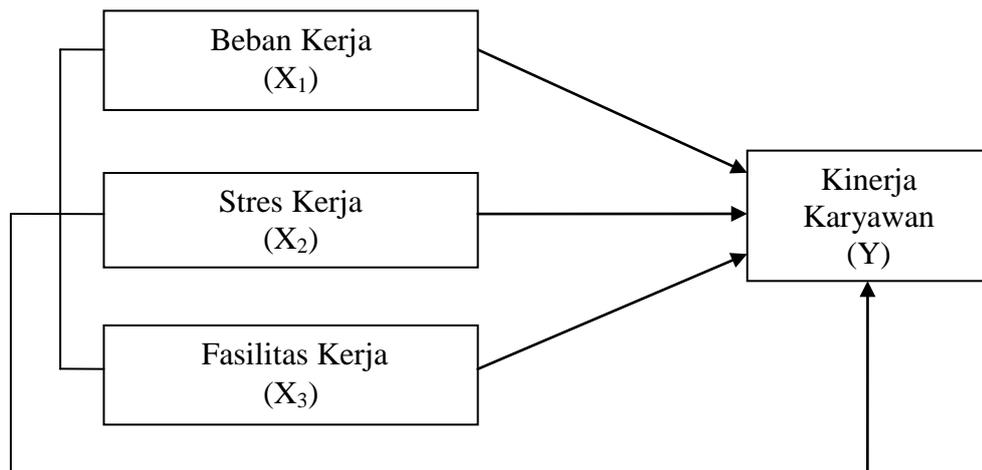
Maka adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Menurut Munandar (2018:387) “Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya”. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang

tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Situasi stres antara lain adalah tugas/beban kerja yang terlalu banyak, supervisor yang kurang pandai, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, kurang mendapat tanggungjawab yang memadai, ambiguitas peran, perbedaan nilai dengan perusahaan, frustrasi, perubahan tipe pekerjaan dan konflik peran. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan teori-teori tersebut yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dibuatlah secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini yang dapat ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2021

D. Hipotesis

Bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan dan tujuan penelitian serta tinjauan pustaka, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.
3. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.
4. Beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:6) penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang di maksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2021 sampai dengan September 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan														
		Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021			Agustus 2021		September 2021			
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■												
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal									■						
4	Perbaikan Acc Proposal										■					
5	Pengolahan Data											■				
6	Penyusunan Skripsi												■			
7	Bimbingan Skripsi													■		
8	Meja Hijau														■	■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama beban kerja (X_1), variabel bebas kedua stres kerja (X_2) dan variabel bebas ketiga fasilitas kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Beban Kerja (X_1)	Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. (Krietner, 2009).	1. Beban waktu. 2. Beban usaha mental. 3. Beban tekanan psikologis. (Krietner, 2009)	Skala likert
Stres Kerja (X_2)	Kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. (Robbins, 2008).	1. Konflik kerja. 2. Waktu kerja. 3. Karakteristik tugas. 4. Dukungan kelompok. 5. Pengaruh kepemimpinan. (Robbins, 2008)	Skala likert
Fasilitas (X_3)	Segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan, tujuannya yaitu untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama kemudian mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien (Robbins, 2008).	1. Tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai. 2. Tersedia alat transportasi umum bagi karyawan. 3. Tersedia alat tulis bagi karyawan. 4. Tersedia komputer dan fprinter bagi karyawan. 5. Tersedianya tempat ibadah. (Robbins, 2008)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013).	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Kerjasama. 4. Pemanfaatan waktu. (Mangkunegara, 2013)	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya (Sugiyono, 2018:61).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal Divisi Operasi yang total keseluruhannya berjumlah 110 karyawan/responden.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2018:63). Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus *Slovin*. Alasan peneliti menggunakan rumus slovin karena populasi dalam penelitian ini diatas 100 orang dan populasi dalam penelitian ini juga sudah diketahui jumlahnya. Rumus *Slovin* digambarkan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{110}{2,10} \quad n = 52,38$$

n = 52 sampel responden

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

2. Angket / *Quisioner*

Angket yaitu bentuk pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan tetap PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer

Terminal Divisi Operasi yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2018).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2018).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program

Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal (Rusiadi, et al. 2018). Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Rusiadi, et al. 2018). Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1 / Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan (Rusiadi, et al. 2018). Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Rusiadi (2018), model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Beban Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Stres Kerja (*Independent Variabel*)

X_3 = Fasilitas Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini (Rusiadi, et al. 2018):

a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya (Rusiadi, et al. 2018). Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

Atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig\ t > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig\ t < 0,05$

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen (Rusiadi, et al. 2018).

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

Atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig\ F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig\ F < 0,05$

c. Uji R^2 (Determinasi)

Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Rusiadi, et al. 2018). Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat

Terminal Petikemas Domestik Belawan merupakan salah satu cabang perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), yang melaksanakan pengusahaan dan pelayanan jasa bongkar muat peti kemas. Terminal ini berlokasi di daerah Gabion Belawan, yaitu Timur Laut Sumatera. Tepatnya sekitar 30 KM dari Kota Medan, ibu kota propinsi Sumatera Utara. Terminal Petikemas Domestik Belawan berada di muara Sungai Belawan dan Sungai Deli dengan alur pelayaran sepanjang 13,5 km yang menghubungkan pelabuhan dengan perairan di Selat Malaka.

Terminal Petikemas Domestik Belawan dibangun tahun 1980 pada areal hasil urukan seluas \pm 30 hektar, dan diresmikan pemakaiannya oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 17 Maret 1987. Pengembangan pelayanan peti kemas di Belawan dilaksanakan secara bertahap baik dari sisi organisasi maupun sisi pelayanan, yaitu dimulai dari dibentuknya Divisi Unit Terminal Peti Kemas dibawah organisasi Cabang Pelabuhan Belawan pada tanggal 1 September 1984 dan mulai beroperasi melayani bongkar muat dengan crane kapal pada tanggal 10 Februari 1985.

Divisi Unit Terminal Peti Kemas Cabang Pelabuhan Belawan beroperasi secara penuh sebagai Terminal Peti Kemas setelah dilengkapi 2 unit Container Crane pada Maret 1987. Kemudian berdasarkan Keputusan Direksi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Nomor : OT.09/I/I/PI-98 tanggal 16 Januari 1998 ditetapkan struktur organisasi dan tata kerja Unit Terminal Peti Kemas. Sejak saat itu Divisi pada Cabang Pelabuhan Belawan secara resmi berubah status menjadi unit usaha mandiri dari PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan nama Unit Usaha Terminal Peti Kemas Belawan disingkat UTPK Belawan. Selanjutnya pada tahun 2003 struktur organisasi Unit UTPK Belawan disempurnakan melalui Keputusan Direksi No : PR.01/1/4/PI-03 tanggal 7 Februari 2003 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja pada Cabang Pelabuhan.

Pada tahun 2009 UTPK Belawan berubah nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan International Container Terminal (disingkat BICT). Kemudian pada tahun 2014 dilakukan pemisahan antara pelayanan terminal domestik dan internasional, melalui pembentukan Unit Terminal Petikemas Domestik Belawan yang berdasar pada Keputusan Direksi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Nomor PR.0211/24/P!-L4.TU tanggal 13 Juni 2014.

b. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Setiap organisasi atau suatu perusahaan baik kecil maupun besar mutlak diperlukan struktur organisasi yang mantap akan dapat memperlancar jalannya suatu perusahaan terutama dalam pembagian dan penetapan pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab dan wewenangan. Dalam suatu badan atau lembaga perlu adanya suatu gambaran secara sistematis agar bagian itu jelas hubungannya terutama dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, dengan adanya anggapan pembagian fungsi aktivitas dan perusahaan yang tepat.

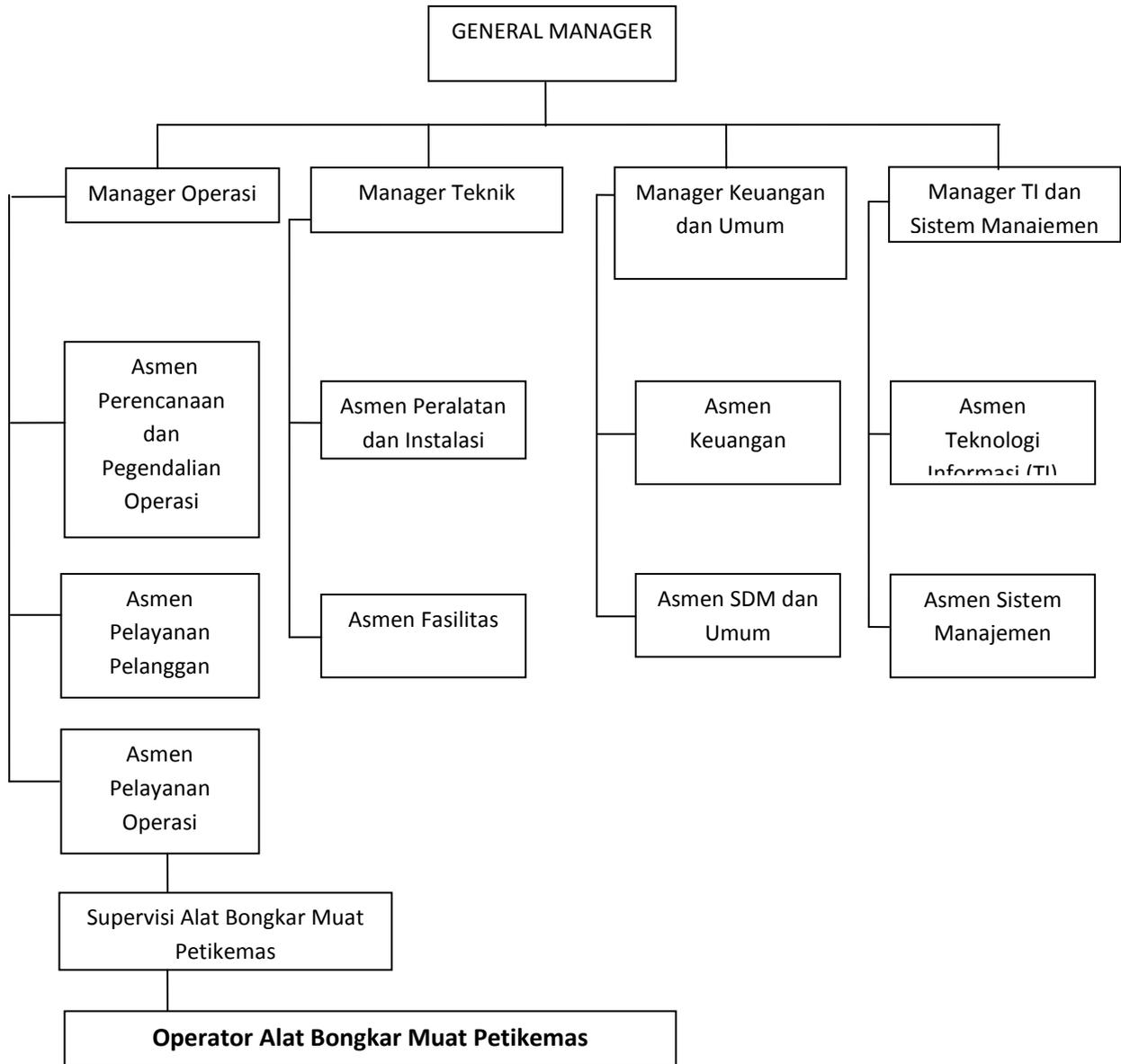
Struktur organisasi merupakan gambaran mengenai pembagian tugas serta tanggung jawab kepada individu maupun bagian tertentu dari organisasi. Struktur organisasi ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan dan memperlancar jalannya roda perusahaan. Pendistribusian tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan satu sama lain dapat digambarkan pada struktur organisasi perusahaan, sehingga para pegawai dan karyawan akan mengetahui dengan jelas apa tugasnya dari mana ia mendapatkan perintah dan kepada siapa ia harus bertanggung jawab.

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan International Container Terminal ini adalah bentuk organisasi garis. Dalam organisasi ini tugas-tugas perencanaan, pengendalian, pengawasan berada di satu tangan dan garis kewenangan (*line authority*) pimpinan langsung ke bawah.

Adapun struktur organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Medan Terminal Petikemas Belawan dapat dilihat pada gambar 4.1:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi



Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, 2020

Berikut ini uraian jabatan (*job description*) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan adalah sebagai berikut:

a. General Manager

General Manager mempunyai tugas pokok menyelenggarakan, melaksanakan perusahaan dan pelayanan jasa kepelabuhanan serta usaha dan pelayanan jasa lainnya secara efisien dan efektif dalam rangka menunjang kelancaran arus kapal dan bongkar muat petikemas sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Direksi.

b. Manager Operasi

Manager Operasi mempunyai tugas pokok merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, merekomendasikan serta melaporkan penyusunan program kerja pelayanan operasi terminal, pelayanan bongkar muat petikemas, pemasaran, administrasi trafik, produksi dan pendapatan, pelayanan pelanggan, penanganan keluhan pelanggan, penerapan SLA dan SLG, serta penanganan CRM.

c. Manager Teknik

Manager Teknik mempunyai tugas pokok merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, merekomendasikan, serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan investasi, persiapan dan pemeliharaan fasilitas dan peralatan pelabuhan, pemantauan rencana induk pelabuhan, pengelolaan lingkungan, pelayanan air minum, air kapal dan pelayanan listrik.

d. Manager Keuangan dan Umum

Manager Keuangan dan Umum mempunyai tugas pokok merencanakan, mengendalikan, mengkoordinasikan, serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan pengendalian anggaran, akuntansi, perbendaharaan, penyusunan laporan keuangan, verifikasi pranota dan penotaan, perencanaan dan pengembangan SDM, administrasi SDM, hubungan ketenagakerjaan, tata usaha dan rumah tangga, hukum dan hubungan masyarakat.

e. **Manager TI dan Sistem Manajemen**

Manager TI dan Sistem Manajemen mempunyai tugas pokok merencanakan, mengendalikan, mengkoordinasikan, serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan Teknologi Informasi dan sistem manajemen yang meliputi Sistem Manajemen Mutu, Sistem Manajemen Lingkungan, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sistem Manajemen Risiko, ISPS Code serta kegiatan pengamanan aset pelabuhan dan pengendalian dan pelaporan KPI secara keseluruhan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	45	86.5	86.5	86.5
Perempuan	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan tetap PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal Divisi Operasi yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 86.5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	4	7.7	7.7	7.7
31-40 Tahun	20	38.5	38.5	46.2
41-50 Tahun	15	28.8	28.8	75.0
51-58 Tahun	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan tetap PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal Divisi Operasi yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 38.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	4	7.7	7.7	7.7
S1	23	44.2	44.2	51.9
S2	3	5.8	5.8	57.7
SMA	22	42.3	42.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan tetap PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal Divisi Operasi yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 44.2% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	18	34.6	34.6	34.6
11-15 Tahun	9	17.3	17.3	51.9
16-20 Tahun	4	7.7	7.7	59.6
6-10 Tahun	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan tetap PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal Divisi Operasi yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 40.4% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 52 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (R) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Beban Kerja)

Tabel 4.5
Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	14	26.9	26.9	42.3
Setuju	24	46.2	46.2	88.5
Sangat Setuju	6	11.5	11.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.5%), setuju sebanyak 24 orang (46.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (26.9%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.

Tabel 4.6
Volume pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
Ragu-Ragu	27	51.9	51.9	73.1
Setuju	14	26.9	26.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (26.9%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (51.9%) dan sebanyak 11 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (51.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa volume pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.

Tabel 4.7
Saya bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab saya.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	25.0	25.0	25.0
Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	59.6
Setuju	19	36.5	36.5	96.2
Sangat Setuju	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.8%), setuju sebanyak 19 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 13 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab saya.

Tabel 4.8
Saya mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.
Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	13	25.0	25.0	28.8
	Ragu-Ragu	14	26.9	26.9	55.8
	Setuju	19	36.5	36.5	92.3
	Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 19 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (26.9%), tidak setuju sebanyak 13 orang (25.0%) dan sebanyak 2 orang (3.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.

Tabel 4.9
Saya selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	22	42.3	42.3	57.7
	Setuju	11	21.2	21.2	78.8
	Sangat Setuju	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (21.2%), setuju sebanyak 11 orang (21.2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (42.3%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

b. Variabel X₂ (Stres Kerja)

Tabel 4.10
Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	11.5	11.5	11.5
Ragu-Ragu	4	7.7	7.7	19.2
Setuju	25	48.1	48.1	67.3
Sangat Setuju	17	32.7	32.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (32.7%), setuju sebanyak 25 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (7.7) dan sebanyak 6 orang (11.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja.

Tabel 4.11
Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	4	7.7	7.7	11.5
	Ragu-Ragu	7	13.5	13.5	25.0
	Setuju	20	38.5	38.5	63.5
	Sangat Setuju	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (36.5%), setuju sebanyak 20 orang (38.5%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (13.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7.7%) dan sebanyak 2 orang (3.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.12
Prosedur kerja yang ada di perusahaan menghambat pencapaian target kerja saya.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	9	17.3	17.3	17.3
	Setuju	17	32.7	32.7	50.0
	Sangat Setuju	26	50.0	50.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (50.0%), setuju sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa prosedur kerja yang ada di perusahaan menghambat pencapaian target kerja saya.

Tabel 4.13
Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak nyaman.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
Tidak Setuju	4	7.7	7.7	15.4
Ragu-Ragu	10	19.2	19.2	34.6
Setuju	20	38.5	38.5	73.1
Sangat Setuju	14	26.9	26.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (26.9%), setuju sebanyak 20 orang (38.5%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (19.2%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7.7%) dan sebanyak 4 orang (7.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak nyaman.

Tabel 4.14
Di perusahaan ini segalanya harus dimintakan persetujuan atasan sehingga tidak ada kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-Ragu	13	25.0	25.0	26.9
Setuju	26	50.0	50.0	76.9
Sangat Setuju	12	23.1	23.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (23.1%), setuju sebanyak 26 orang (50.0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (25.0%), dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa di perusahaan ini segalanya harus dimintakan persetujuan atasan sehingga tidak ada kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Variabel X₃ (Fasilitas)

Tabel 4.15
Tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai.
Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Ragu-Ragu	22	42.3	42.3	46.2
Setuju	25	48.1	48.1	94.2
Sangat Setuju	3	5.8	5.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.8%), setuju sebanyak 25 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (42.3%) dan sebanyak 2 orang (3.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tersedia tempat istirahat atau tempat makan yang memadai.

Tabel 4.16
Tersedia alat transportasi umum bagi karyawan.
Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	11.5	11.5	11.5
	Ragu-Ragu	22	42.3	42.3	53.8
	Setuju	23	44.2	44.2	98.1
	Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (42.3%) dan sebanyak 6 orang (11.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa tersedia alat transportasi umum bagi karyawan.

Tabel 4.17
Tersedia alat tulis bagi karyawan.
Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
	Ragu-Ragu	29	55.8	55.8	76.9
	Setuju	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (23.1%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (55.8%) dan sebanyak 11 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (55.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa tersedia alat tulis bagi karyawan.

Tabel 4.18
Tersedia komputer dan frinter bagi karyawan.
Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	16	30.8	30.8	46.2
	Setuju	26	50.0	50.0	96.2
	Sangat Setuju	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.8%), setuju sebanyak 26 orang (50.0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tersedia komputer dan frinter bagi karyawan.

Tabel 4.19
Tersedianya tempat ibadah.
Pernyataan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	11.5	11.5	11.5
	Ragu-Ragu	22	42.3	42.3	53.8
	Setuju	18	34.6	34.6	88.5
	Sangat Setuju	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.5%), setuju sebanyak 18 orang (34.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (42.3%) dan sebanyak 6 orang (11.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa tersedianya tempat ibadah.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.20
Standar kualitas anda melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	11.5	11.5	11.5
Ragu-Ragu	20	38.5	38.5	50.0
Setuju	25	48.1	48.1	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 25 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (38.5%), dan sebanyak 6 orang (11.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa standar kualitas anda melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.

Tabel 4.21
Anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	28.8	28.8	28.8
Ragu-Ragu	14	26.9	26.9	55.8
Setuju	19	36.5	36.5	92.3
Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 19 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (26.9%), dan sebanyak 15 orang (28.8%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.22
Anda lebih suka pekerjaan yang diselesaikan secara bersama-sama dengan rekan anda dari pada sendiri.

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	55.8
Setuju	15	28.8	28.8	84.6
Sangat Setuju	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.4%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%), dan sebanyak 11 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda lebih suka pekerjaan yang diselesaikan secara bersama-sama dengan rekan anda dari pada sendiri.

Tabel 4.23
Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	26	50.0	50.0	65.4
Setuju	15	28.8	28.8	94.2
Sangat Setuju	3	5.8	5.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.8%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (50.0%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.24
Anda selalu hadir tepat waktu sesuai yang ditentukan organisasi.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	16	30.8	30.8	46.2
	Setuju	25	48.1	48.1	94.2
	Sangat Setuju	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.8%), setuju sebanyak 25 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%), dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa anda selalu hadir tepat waktu sesuai yang ditentukan organisasi.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.25
Uji Validitas (X_1) Beban Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	12.9231	7.955	.777	.781
Pernyataan X1.2	13.4038	10.010	.496	.853
Pernyataan X1.3	13.2692	7.965	.815	.773
Pernyataan X1.4	13.2692	7.652	.697	.804
Pernyataan X1.5	12.9808	8.568	.533	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26
Uji Validitas (X_2) Stres Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	15.9231	7.014	.497	.628
Pernyataan X2.2	15.9808	6.176	.560	.595
Pernyataan X2.3	15.6154	7.300	.607	.600
Pernyataan X2.4	16.2500	6.936	.328	.718

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	15.9231	7.014	.497	.628
Pernyataan X2.2	15.9808	6.176	.560	.595
Pernyataan X2.3	15.6154	7.300	.607	.600
Pernyataan X2.4	16.2500	6.936	.328	.718
Pernyataan X2.5	16.0000	8.275	.354	.684

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel stres kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas (X₃) Fasilitas
 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	13.2692	5.534	.364	.773
Pernyataan X3.2	13.4615	4.646	.639	.684
Pernyataan X3.3	13.8077	5.100	.520	.726
Pernyataan X3.4	13.4038	4.638	.536	.720
Pernyataan X3.5	13.3654	4.236	.618	.688

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel fasilitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	13.3077	8.060	.676	.801
Pernyataan Y.2	13.4808	7.274	.606	.818
Pernyataan Y.3	13.3269	7.283	.574	.830
Pernyataan Y.4	13.4615	7.979	.616	.813
Pernyataan Y.5	13.2692	7.181	.786	.766

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas (X₁) Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,846 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel beban kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas (X₂) Stres Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,696 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel stres kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas (X₃) Fasilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,763 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel fasilitas adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	5

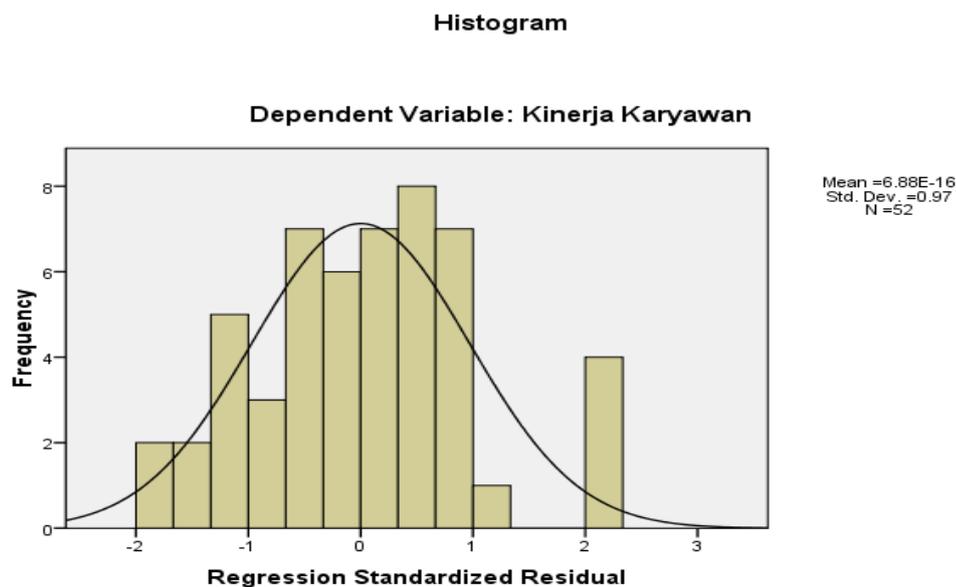
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,838 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

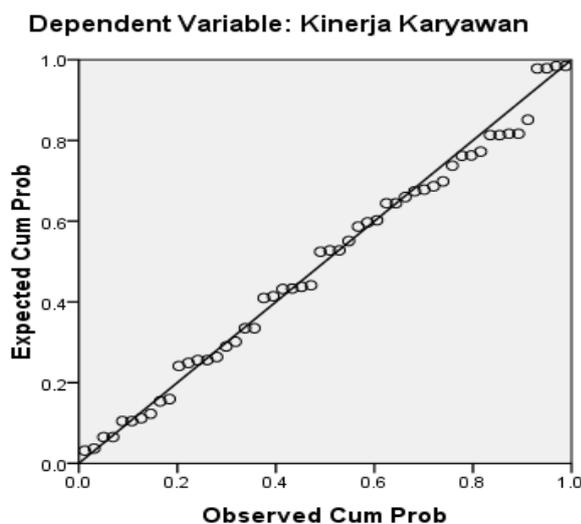


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel beban kerja, stres kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.33
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1.028	1.660	-.619	.539		
	Beban Kerja	.406	.098	4.146	.000	.262	3.813
	Stres Kerja	-.015	.057	-.257	.799	.951	1.052
	Fasilitas Kerja	.674	.129	5.218	.000	.269	3.717

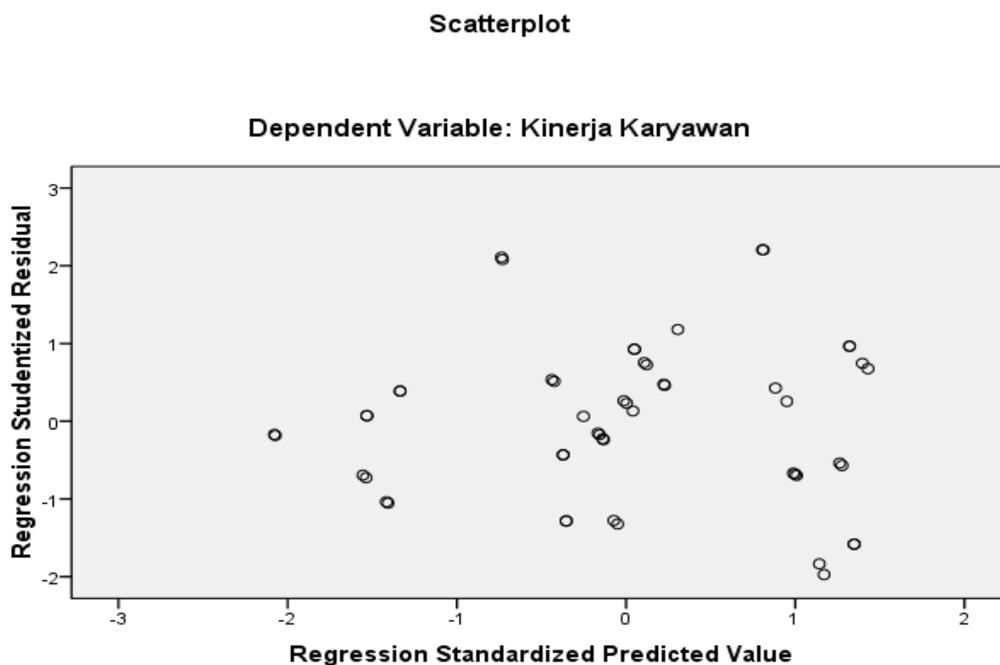
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah beban kerja 3,813 < 10, stres kerja 1,052 < 10 dan fasilitas kerja 3,717 < 10, serta nilai *Tolerance* beban kerja 0,262 > 0,10, stres kerja 0,951 > 0,10 dan fasilitas kerja 0,269 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.34
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1.028	1.660	-.619	.539		
	Beban Kerja	.406	.098	4.146	.000	.262	3.813
	Stres Kerja	-.015	.057	-.257	.799	.951	1.052
	Fasilitas Kerja	.674	.129	5.218	.000	.269	3.717

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.34 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -1,028 + 0,406 X_1 - 0,015 X_2 + 0,674 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -1,028.
- Jika terjadi peningkatan beban kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,406.
- Jika terjadi peningkatan stres kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,015.
- Jika terjadi peningkatan fasilitas kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,674.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.35
Uji Simultan
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.383	3	166.794	102.262	.000^a
	Residual	78.290	48	1.631		
	Total	578.673	51			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 102,262 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.36
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.028	1.660	-.619	.539		
	Beban Kerja	.406	.098	4.146	.000	.262	3.813
	Stres Kerja	-.015	.057	-.257	.799	.951	1.052
	Fasilitas Kerja	.674	.129	5.218	.000	.269	3.717

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,146 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,677 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,146 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar -0,257 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,677 dan signifikan sebesar 0,799, sehingga $t_{hitung} -0,257 < t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,799 > 0,05$, maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,218 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,677 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,218 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.37
Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.856	1.27712

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,856 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 85,6% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 85,6\% = 14,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti lingkungan kerja, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal penelitian ini sesuai dengan penelitian Astianto (2014) dan Linda (2014), yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel kinerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Maka adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Menurut Munandar (2018:387) “Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya”. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila

individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Astianto (2014), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa situasi stres antara lain adalah tugas/beban kerja yang terlalu banyak, supervisor yang kurang pandai, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, kurang mendapat tanggungjawab yang memadai, ambiguitas peran, perbedaan nilai dengan perusahaan, frustrasi, perubahan tipe pekerjaan dan konflik peran. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal penelitian ini sesuai dengan penelitian Gusti (2011), yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa fasilitas juga bisa dianggap suatu alat

untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 102,262 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Situasi stres antara lain adalah tugas/beban kerja yang terlalu banyak, supervisor yang kurang pandai, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, kurang mendapat tanggungjawab yang memadai, ambiguitas peran, perbedaan nilai dengan perusahaan, frustrasi, perubahan tipe pekerjaan dan konflik peran. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan kinerja karyawan akan meningkat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa simpulan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, yaitu:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal, dimana $t_{hitung} 4,146 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal, dimana $t_{hitung} -0,257 < t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,799 > 0,05$.
3. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal, dimana $t_{hitung} 5,218 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Beban kerja, stres kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Cabang Belawan International Countainer Terminal, dimana $F_{hitung} 102,262 > F_{tabel} 2,80$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang kurang menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu dengan solusi memberikan kebebasan untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab karyawan yaitu dengan sosialisasi standar waktu.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan pekerjaan yang membuat karyawan merasa lelah dengan solusi memberikan pelatihan, membentuk *team work* dan *gathering*.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dapat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui fasilitas kerja adalah perusahaan harus meningkatkan fasilitas kualitas ruang kerja agar dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja
4. Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak memiliki standar kualitas yang melebihi standar kualitas karyawan lain dengan solusi orientasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha. (2015), "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot". *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, Volume 6 Nomor 1.
- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). Enhance Of Legal Protection The Health Outsourcing Workers In Health Law Number 36 Of 2009. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4685-4696.
- Astianto, Anggit. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014)*.
- Barry, Cushway, 2018, *Human Resoure Management*. Pt. Elex Media Kumputindo, Jakarta.
- Budianto, Aji Tri. (2015). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran Dan Keadilan. *Soumatara Law Review*, 4(1), 93-103.
- Gibson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Gusti, (2018). Pengaruh Fasilitas Dan Interaksi Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Cv. Kecak Denpasar
- Haedar. (2015). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Palopo..
- Hariandja. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Gramedia Widia Sarana. Jakarta.
- Hariwibowo, Herwindo. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Cabang Pt. Pegadaian (Persero).
- Hasibuan, H. A., Indrawan, M. I., Aspan, H., & Nasution, A. R. (2021). Peningkatan Keamanan Penerimaan Pajak Daerah Sumut Dalam Peningkatan Mutu Ekonomi Sumut. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (Knema)*, 1(1).

- Ingsiyah, Heni. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah.
- Ishak. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Krietner R Dan Angelo Kinicki, 2018, Perilaku Organisasi, Salemba Empat Jakarta.
- Luthans, Fred, 2018. Organizational Behavior, Me Graw Hill, Inc, San Fransisco, New York, Usa.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung,
- Moeheriono. 2018. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Munandar, A.S. 2018. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press).
- Noe, Raymond A Dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.
- Pangarso, Astadi. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Dan Diklat Pt. Dirgantara Indonesia.
- Pangestu, Zulfahmi Septian Dwi. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi).
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Riyanto, Setyo. (2017). *The Impact Of Working Motivation And Working Environment On Employees Performance In Indonesia Stock Exchange*.
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins Sp, Dan Judge. 2018. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, Nur Subianto Dan Rahmat Hidayat. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos Dan Lisrel*, Cetakan Pertama. Medan : Usu Press, 2018
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.