

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Sebagai aset utama, setiap pegawai diharapkan menghasilkan kinerja optimal yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang pegawai bekerja secara baik dan sungguh-sungguh akan mampu membuat perusahaan menjadi baik dan meningkatkan investasi perusahaan yang diinginkan. Namun sebaliknya, apabila pegawai memiliki kinerja yang rendah maka pencapaian tujuan perusahaan pun akan turun (Nurlaila, 2016).

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, dan paling sukar untuk diprediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dan perkembangan tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasinya. Dengan adanya sifat-sifat tersebut, sumber daya manusia sebagai aset adalah sebagai objek yang menerima beban pekerjaan yang merupakan akibat dari keinginan untuk mencapai visi dan misi sebuah instansi/organisasi. Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Haryanto (2010), menyatakan bahwa beban kerja

adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Sedangkan menurut (Muchlas, Makmuri., 2008), secara khusus stres kerja diasosiasikan dengan hambatan-hambatan dan tuntutan-tuntutan. Yang pertama, stres mencegah anda untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Yang kedua, stres menunjukkan hilangnya sesuatu yang diinginkan. Jadi, ketika kita mengambil tes di sekolah atau mengalami tinjauan kinerja tahunan di tempat kerja kita, maka kita akan merasa stres karena kita mengkonfrontasikan kesempatan, hambatan, dan tuntutan.

Beban kerja dan stres kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada diri yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hauck, E.L., & Snyder, L.A., and Cox-Fuenzalida, L.E, 2008) menyatakan bahwa penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan pada kinerja dan meningkatkan stres kerja. Menurut Kirkcaldy *et al.*, (2000) dalam Wijono (2006), akibat dari beban kerja yang berlebih adalah produktivitas kerja menjadi turun, maka instansi harus terus berupaya memotivasi pegawai untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen adalah pemberian beban kerja yang baik dan meminimalkan stres kerja sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan

dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain.

Guna meningkatkan kualitas manajemen perusahaan, salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja pegawai. Pemberian beban kerja yang efektif dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Apabila hal tersebut dilakukan dengan baik dan jelas maka akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain (Bruggen A, 2015).

Selain beban, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja (Jamal, 2014; Yozgat, *et al.*, 2016). Stres dapat menimbulkan dampak negatif misalnya menghasilkan konsekuensi yang merugikan bagi individu maupun perusahaan karena memiliki efek menurunkan tingkat motivasi dan kinerja, dan meningkatkan perputaran karyawan. Stres kerja juga dapat berakibat positif (*eustres*) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi. Dampak stres kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada kinerja para pegawai sehingga dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya.

Dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah, salah satu bidang yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif adalah koperasi. Koperasi sebagai sebuah gerakan ekonomi rakyat yang telah mendapat tempat sebagai salah satu pilar ekonomi, diharapkan dapat memenuhi harapan tersebut. Pemerintah baik pusat maupun daerah dalam upaya untuk mengurangi pengangguran dan mengentaskan kemiskinan, terus mendorong pemberdayaan ekonomi rakyat melalui koperasi.

Beban kerja dan stres kerja dapat terjadi dalam berbagai konteks organisasi, dengan rutinitas kerja yang cukup padat menuntut pegawai untuk bekerja lebih cekatan tidak terkecuali pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara. Kondisi seperti inilah yang kadang akan memicu timbulnya konflik dan stres dalam bekerja dengan semakin banyaknya tugas yang dibebankan membuat pegawai kewalahan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Stres biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres itu sendiri. Melihat beban kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara yang bekerja dibidang pemerintahan, maka tidak bisa dipungkiri bahwa stress kerja pada dinas tersebut dapat terjadi pada para pegawainya. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang; **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Luwu Utara.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara ?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1.1.1. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi para peneliti lain untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan bagi institusi maupun akademis dan mahasiswa tentang pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

1.1.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pihak-pihak perusahaan maupun pemerintahan di Kabupaten Luwu Utara dalam memberikan peluang bagi para pencari kerja yang hadir dari berbagai macam latar belakang pendidikan untuk mampu membuktikan bahwa tenaga mereka pun dibutuhkan oleh pihak perusahaan maupun pemerintahan di Kabupaten Luwu Utara.

1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup masalah dan batasan penelitian adalah upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Adapun ruang lingkup

masalah dan batasan penelitian yaitu pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Beban Kerja

2.1.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Siswanto (dalam (Nova Ellzar, Mukhlis, & Amri, 2017) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dalam jangka waktu tertentu. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut (Danang Sugiyono, 2012) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume kerja mungkin terlalu banyak.

Beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan. Sementara Mudayani dalam (Ahmad Hannani, 2016) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu

yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagian teman kerja, keterampilan perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Dengan demikian dari beberapa uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keadaan yang dimana seseorang pekerja dihadapkan pada situasi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja berlebih, timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. (Munandar, M. , 2001) menyatakan bahwa beban kerja berlebih secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan baik fisik maupun mental, dan ini dapat merupakan sumber stres pekerjaan. Sedangkan, beban kerja terlalu sedikit atau kurang, merupakan sebagai akibat dari terlalu sedikit pekerjaan yang akan diselesaikan, dibandingkan waktu yang tersedia menurut standar waktu kerja, dan ini juga akan menjadi pembangkit stres. Pekerjaan yang terlalu sedikit dibebankan setiap hari, dapat mempengaruhi beban mental atau psikologis dari tenaga kerja. Berdasarkan pendapat (Munandar, M. , 2001) dapat disimpulkan bahwa beban kerja terlalu sedikit, karena tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya atau untuk mengembangkan kecakapan potensinya secara penuh. Keadaan ini menimbulkan kebosanan dan akan menurunkan semangat kerja serta motivasi kerja, timbul rasa ketidakpuasan bekerja, kecenderungan meninggalkan pekerjaan, *depresi*, peningkatan kecemasan, mudah tersinggung dan keluhan *psikosomatik*.

2.1.2. Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut (Aminah Soleman, S.M, 2011) bahwa beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1) Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja yaitu:

a. Tugas

Hal tersebut berkaitan dengan tanggung jawab pekerja, kemampuan dan keterampilan serta tingkat pengendalian emosi dari pekerja kemudian pengaruh dari kondisi lingkungan kerja.

b. Organisasi Kerja

Hal tersebut berkaitan dengan pengaturan manajemen perusahaan mengenai durasi atau waktu kerja dari pegawai kemudian durasi istirahat dari pekerja serta pergantian *shift* dan lembur dari pekerja atau pegawai.

c. Lingkungan kerja

Berkaitan dengan lingkungan kerja secara dirasakan pekerja sehingga memberikan pengaruh secara psikologi kepada pekerja atau pegawai tersebut.

2) Faktor internal, yaitu beban yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Hal tersebut berkaitan dengan jenis kelamin dari pekerja, umur atau usia dari pekerja, serta kondisi dari kesehatan dari pekerja atau pegawai kemudian dari tingkat motivasi pekerja, sikap dan pandangan dari pekerja.

2.1.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang Pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, Pegawai yang berada pada bagian administrasi tentunya akan berhubungan dengan penyuratan dengan berbagai SOP. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman Pegawai dalam penerapan SOP tersebut untuk membantu mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh instansi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai.

2.2. Stress Kerja

2.2.1 Pengertian Stress Kerja

(Siagian, Sondang P., 2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

(Suwatno dan Juni Priansa, 2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Ivancevich dalam (Suwatno dan Juni Priansa, 2011) stres kerja merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menematkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

2.2.2 Faktor-faktor Stress Kerja

Menurut (Sunyoto, Danang., 2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Penyebab fisik.

Antara lain:

a). Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

b). Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

c). Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

d). *Jetlag*. *Jetlag* adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

2. Suhu dan kelembapan.

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

3. Beban kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan

oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

4. Sifat pekerjaan

antara lain:

a). Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

b). Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

c). Percepatan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

d). Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

e). Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

5. Kebebasan.

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

6. Kesulitan.

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Menurut (Siagian, Sondang P., 2012), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaanpun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, prustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak didalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan system nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

2.2.3 Sumber Stress Kerja

(Suwatno dan Juni Priansa, 2011) membagi sumber stres kerja dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi

untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu, yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stres kerja ini adalah:

- a. Konflik peran

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.

- b. Peran yang rancu/ tidak jelas

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

- c. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

- d. Tanggung jawab kepada orang lain

Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain/hal-hal lain. Dalam banyak kasus tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karir

Sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

3. Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi

a. Stres yang bersumber dari kelompok

Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan social maupun psikologis, stres yang bersumber dari kelompok antara lain:

- 1) Hilangnya kekompakan kelompok.
- 2) Tidak adanya dukungan yang memadai.
- 3) Konflik intra dan inter kelompok. Yang dimaksud konflik disini adalah adanya tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih.

b. Stres yang bersumber dari organisasi

Stres ini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi, antara lain:

- 1) Iklim organisasi. Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku

pekerjaannya. Interaksi antara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan.

2) Struktur organisasi. Stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku dilembaga yang bersangkutan.

3) Teritorial organisasi. Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, bekerja atau bergurau.

4) Teknologi. Yang dimaksud dengan teknologi disini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi hasil atau output yang diinginkan.

5) Pengaruh pimpinan. Salah satu faktor yang data mempengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim dan kelompok adalah bagaimana pimpinannya.

2.3. Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2009) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sedarmayanti, 2009), kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

(Suwatno dan Juni Priansa, 2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. L.R Sayle dan Strauss dalam (Sedarmayanti, 2009), menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.

Menurut (Sinambela, 2019) sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnyanya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya. Menurut Amstrong dan Baron dalam (Sinambela, 2019), *performance* sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangsungnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi

pada ekonomi. Selain penggunaan terminologi performance management, terkadang beberapa organisasi swasta menggunakan istilah *managing employee performance* yang disingkat dengan *MEP*. Menurut (Amir, 2015) Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome.

2.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam (Sutrisno, 2010), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal

yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Orientasi dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima

hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja. Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

2.3.2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat 7 indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik, kaitan diantara 7 indikator dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah

tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dicapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apa bila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengatur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dengan tujuan tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disentensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap

kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari para peneliti terdahulu yang sudah melakukan penelitian. Berikut ini beberapa penelitian yang berkaitan dengan peran pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang digunakan sebagai landasan penelitian. Sebagaimana yang tertera pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1.	(Octavia Nataria dkk, 2018) pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai disperindagkop dan umkm manokwari	Stress Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan total sampel	Hasil uji t pada beban kerja mempengaruhi kinerja. Secara bersamaan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki

1	2	3	4	5
			49 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja.	pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
2.	(Riny Chandra dan Dody Adriansyah, 2017) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa	Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R ²).	Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

1	2	3	4	5
				karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.
3.	(Mitra Ananda Ginting, Ranhty Pancasasti, 2022) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BCA Multifinance	Beban Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang selanjutnya dianalisa menggunakan model SEM-PLS yang diolah dengan aplikasi SmartPLS.	Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan strees kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan

1	2	3	4	5
				<p>pengelolaan stres kerja yang baik dari manajemen agar karyawan tetap dapat meningkatkan kinerjanya meskipun dalam kondisi tertekan.</p>
4.	<p>(Wahdaniah, Andi Gunardi, 2018) pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten majene</p>	<p>Beban Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh beban kerja, bagaimana pengaruh stres kerja serta bagaimana kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.</p>	<p>Beban Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari t hitung $10,050 > t \text{ table } 1,998$, yang artinya yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. Stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari t hitung $2,879 > t \text{ table}$</p>

1	2	3	4	5
				<p>1,998, yang artinya yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dapat dilihat dari F hitung (214,259) > F table (3,140) dihipotesis diterima yang artinya yaitu beban kerja dan stres kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>
5.	<p>(Julkarnain, Edi Sopian, 2019) pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. asuransi intra asia cabang medan</p>	<p>Stress Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode pengumpulan data untuk penulisan skripsi adalah sebagai berikut : studi dokumentasi, kuesioner, observasi partisipan, dan perangkat – perangkat fisik.</p>	<p>Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi stress kerja terhadap kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar thitung > ttabel (8.581 > 1.66) (Sig 0.001 < 0.05). dengan demikian Ho ditolak</p>

1	2	3	4	5
				<p>kesimpulannya : ada pengaruh nyata stress kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan apabila semakin stress kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja akan semakin berkurang. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Beban kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.588 > 1.66$) ($Sig\ 0.000 < 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak</p> <p>kesimpulannya : ada pengaruh signifikan bukti beban kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bersaing beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, maka</p>

1	2	3	4	5
				<p>kinerja produk perusahaan akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar (12.378 > 3.09) (Sig. 0.000 < 0.05) dengan demikian H_0 ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh stress kerja dan Beban kerja terhadap kinerja.</p>
6.	<p>(Nurazizah J, 2022) pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik kota makassar pada masa pandemi covid-19</p>	<p>Beban Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket) dan diolah</p>	<p>Hasil dari uji regresi berganda berdasarkan uji nilai signifikan (sig) dengan ketentuan nilai signifikan < 0,05. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil signifikan = 0,006 yang berarti lebih < dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian tersebut</p>

1	2	3	4	5
			<p>melalui program SPSS versi 25. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.</p>	<p>diperoleh hasil bahwa Beban Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar, sedangkan variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kota Makassar.</p>
7.	<p>(Novi Febrianti, 2022) pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. santosa utama lestari unit corn dryer gowa</p>	<p>Beban Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 39 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa dan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Santosa Utama</p>

1	2	3	4	5
				Lestari Unit Corn Dryer Gowa.
8.	Hikmah, Maulana, & dan Rosdiana, 2021) pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di palai latihan kerja (blk) kota makassar	Beban Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Pengambilan data menggunakan <i>convenience sampling</i> yang digunakan didistribusikan kepada 81 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah koesioner, observasi, dan wawancara. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 22.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja beroengaruh secara simultan dan signifikan $F < (0,000 < 0,05)$ dan Adjusted R-square sebesar 0,683. Artinya kontribusi beban kerja dan stres kerja adalah 68,3%. Sedangkan sisanya 32% dijelaskan oleh variabel lain dilur penelitian ini. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,039, sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000.

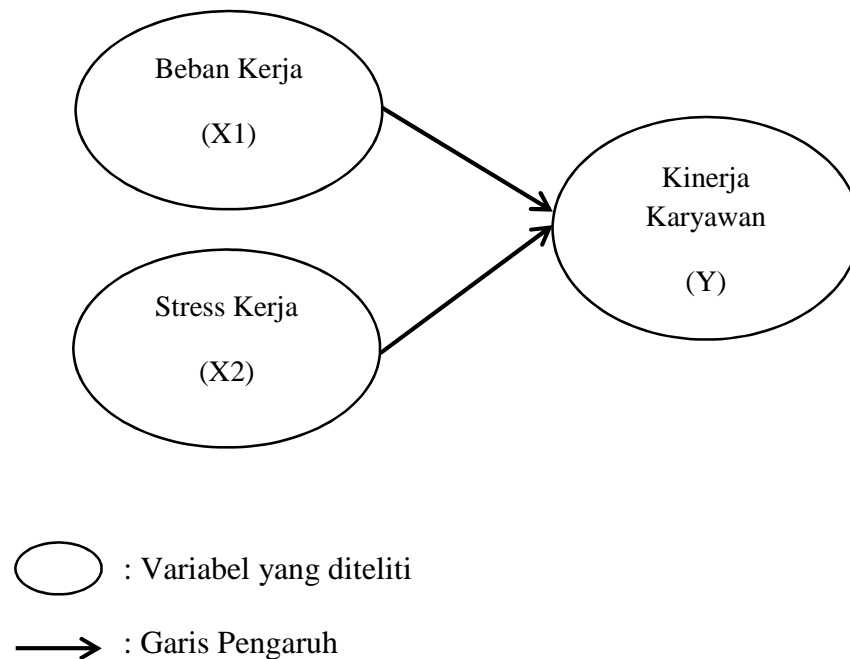
1	2	3	4	5
9.	(Roy Pria Abadi Siregar, 2018) pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sumut (kantor cabang) sukaramai medan	Stress Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara, observasi, dan penyebaran angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 18. <i>For windows.</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja (X1) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan Strs Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan.
10.	(Zulmi Amando Putra, 2019) Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya	Beban Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Dalam penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode sensus.	Berdasarkan Hasil penelitian dimana nilai R Square sebesar 0,767 menjelaskan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stress kerja sebesar

1	2	3	4	5
	(Pergudangan Platinum) Pekanbaru.		Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.	76,70% sementara sisanya 33,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

2.5 Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan oleh perusahaan, umumnya didasarkan pada kualitas pelatihan kerja, yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimilikinya. Beban kerja yang dimiliki akan mempengaruhi produktivitas kerja, karena beban kerja yang ditanggung oleh karyawan juga berpengaruh dalam menciptakan produktivitas yang tinggi dalam suatu pekerjaan. pengalaman, dan sikap mental yang kuat. Pengetahuan, pengalaman, dan sikap mental yang diperoleh akan berpengaruh terhadap pola tingkah laku dan sikapnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penelitian ini mengidentifikasi tiga variabel yaitu Beban Kerja, Stress Kerja dan kinerja karyawan. Kerangka Konseptual yang di gunakan dalam penelitian ini, dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis atau perkiraan adalah jawaban sementara masalah yang masih bersifat praduga atau masih belum jelas bukti kebenarannya. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban awal yang belum diuji, atau sebagai ringkasan kesimpulan teoritis yang diambil dari tinjauan pustaka. Berdasarkan penjelasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu adanya perbedaan hasil penelitian oleh peneliti terdahulu membuat penulis memilih hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Luwu Utara.
2. Diduga Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Luwu Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Desain penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan hipotesis penelitian (Creswell, 2016). Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data *numercial* diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pengujian. Penelitian ini dimulai dengan pengumpulan data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian, pengkajian teori, pengujian hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif. Menurut Sugiono (2016) pendekatan deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau memusatkan penelitian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara. Untuk melakukan penelitian ini penulis membutuhkan waktu selama kurang lebih 2 bulan (Maret – Mei 2023) untuk menyelesaikan penelitian.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Riduan, (2013) menyatakan bahwa populasi adalah objek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara sebanyak 60 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Kriteria yang dipilih untuk menjadi sampel adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari hasil sebaran kuesioner yang akan dilakukan oleh peneliti saat akan memulai penelitiannya pada setiap responden pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu utara.

3.4.2. Sumber Data

Untuk menunjang analisis data penelitian perlu didukung oleh data primer maupun data sekunder. Menurut Sugiyono, (2008) ada dua sumber data yaitu:

1) Data Primer

Sumber data primer yaitu pengumpulan data secara langsung dan mengumpulkan data dengan penelitian terhadap objek yang dilakukan.

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu pengumpulan data dengan mengolah, mencari dan mempelajari bahan-bahan membandingkan dengan beberapa sumber kepustakaan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1. Studi Dokumentasi

Teknik Pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan dari data-data yang ada di penelitian.

3.5.2. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2012) menyatakan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya”. Dalam penelitian kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

3.6. Variabel Penelitian

3.6.1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel merupakan atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam sekelompok itu. (Sepriana, 2017)

3.6.1.1 Variabel Independen

Variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2).

3.6.1.2. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Disebut juga sebagai dependen (Y) variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Dengan demikian, penggunaan instrumen yaitu mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Adapun skor masing-masing jawaban sebagai berikut:

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

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis. Dalam analisis data peneliti menggunakan program SPSS ver. 21. SPSS digunakan sebagai software pengolah data karena aturan statistik yang ada dapat digunakan pada bidang bisnis mulai yang sederhana sampai yang kompleks. Selain itu tampilan SPSS juga setara dengan MS. Excel bahkan dalam pengelolaan grafisnya sudah melampaui software microsoft tersebut, serta cara menggunakan menu-menu di SPSS pun lebih mudah dan sederhana dibandingkan dengan software yang lain (Singgih, 2017) dalam (Tjandrakirana DP & Monika, 2014).

3.8.2. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dilakukan agar peneliti dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel dependen terhadap variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2012) . Dalam penelitian ini Kinerja Karyawan adalah digunakan sebagai variabel dependen kemudian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai variabel independen. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu

Utara dapat disusun dengan persamaan linear sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X1 = Beban Kerja

X2 = Stress Kerja

e = Error

3.8.3. Uji Hipotesis

3.8.3.1. Uji T

Uji secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

1) Bandingkan nilai thitung dengan nilai t tabel.

a) Jika $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$, maka H_1 ditolak dan H_a diterima.

2) Menggunakan angka probabilitas signifikansi

a) Apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b) Apabila nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.8.3.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan salah satu instansi yang dibentuk Pemerintah Daerah dengan maksud agar pelayanan perizinan dan non perizinan sudah melalui pelayanan terpadu satu pintu sehingga pelayanan masyarakat khususnya dibidang perizinan tidak berbelit-belit dan menyusahkan.

Pelayanan publik dalam pemerintahan yang baik harus memenuhi standar yang telah ditentukan. Pelayanan publik yang ada harus dapat mengurangi bahkan menghilangkan kesenjangan peran antara organisasi pusat dengan organisasi-organisasi pelaksana yang ada di lapangan. Jumlah staf/aparat yang ada sesuai, tidak kurang dan tidak pada level menengah dan level atas agar pelayanan publik dapat tepat sasaran. Pelayanan yang diberikan juga harus mendekatkan birokrasi dengan masyarakat pelanggan.

4.1.2 Visi Misi DPMPTSP Kab. Luwu Utara

Visi :

Luwu Utara Maju, Mandiri dan Harmonis

Misi :

1. Memperkuat tata kelola pemerintahan yang efektif, profesional dan akuntabel.
2. Mewujudkan pelayanan dasar yang berkeadilan sosial, ekonomi yang produktif dan berdaya saing.
3. Memperkuat konektivitas infrastruktur.
4. Meningkatkan pengelolaan lingkungan hidup dan ketahanan bencana.
5. Meningkatkan ketahanan sosial budaya berbasis kearifan lokal.

4.1.3 Tugas dan Fungsi

Tugas :

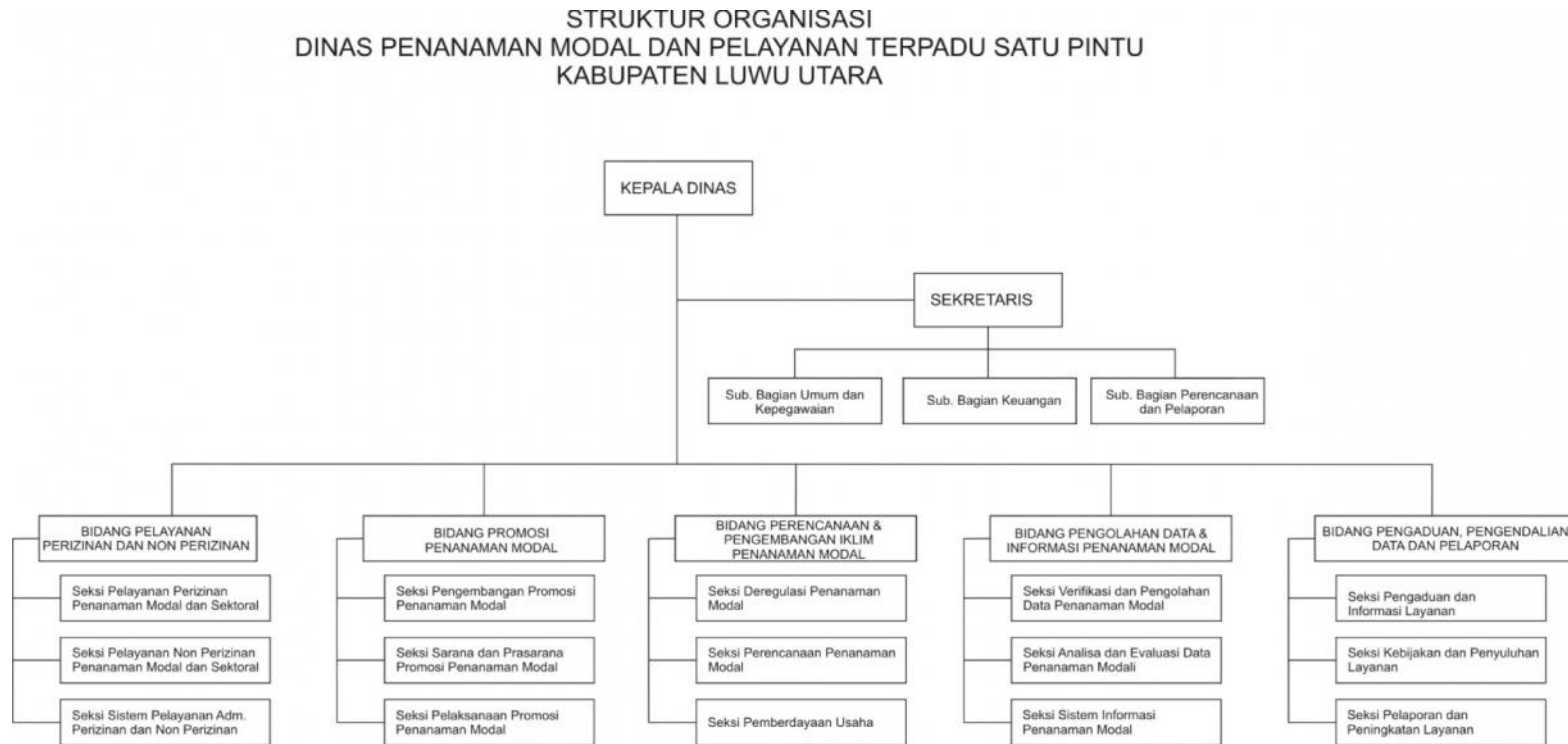
“Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan bidang Energi Sumber Daya Mineral yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah”

Fungsi :

1. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Terpadu Satu Pintu dan bidang Energi Sumber Daya Mineral;

2. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Terpadu Satu Pintu dan bidang Energi Sumber Daya Mineral;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Terpadu Satu Pintu dan bidang Energi Sumber Daya Mineral;
4. Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Terpadu Satu Pintu dan bidang Energi Sumber Daya Mineral; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.1.4 Struktur Organisasi DPMPTSP Kab. Luwu Utara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.5 Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kuesioner berisikan 14 pernyataan yang diberikan kepada 60 responden, dimana responden merupakan pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara, yang dinyatakan dalam kuesioner adalah jenis kelamin, usia, serta pendidikan dari masing-masing responden. Adapun deskripsi tentang responden dijelaskan sebagai berikut:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki- laki	21	49,9%
Perempuan	39	50,1%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau sekitar 49,9% dari keseluruhan responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang atau sekitar 50,1% dari keseluruhan jumlah responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini di dominasi oleh perempuan. Hal tersebut dikarenakan jumlah pegawai pada Dinas Penanaman Modal

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara sebagian besar adalah perempuan.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
25-34	16	7,9%
35-44	23	50%
45-54	18	39,5%
55-64	3	2,6%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-34 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 7,9% dari jumlah keseluruhan responden, sedangkan responden yang berusia 35-44 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 50%, sedangkan responden yang berusia 45-54 tahun sebanyak 18 orang atau sekitar 39,5% dan responden yang berusia 55-65 tahun sebanyak 3 orang atau sekitar 2,6% dari jumlah keseluruhan responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini tergolong usia yang pra pensiun atau produktif. Hal tersebut dikarenakan responden yang mengisi kuesioner adalah generasi pra pensiun yang masih memiliki peranan penting terhadap Dinas Penanaman Modal Pelayanan terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	42	69,1%
SMA	18	30,9%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 42 orang atau sekitar 69,1% dan yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 18 orang atau sekitar 30,9% dari keseluruhan jumlah responden. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden pada penelitian ini berpendidikan S1.

4.1.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1). Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.4 hasil uji validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1	0,814	0,250	Valid
	2	0,732	0,250	Valid
	3	0,695	0,250	Valid
	4	0,533	0,250	Valid
Stress Kerja (X2)	1	0,730	0,250	Valid
	2	0,661	0,250	Valid
	3	0,698	0,250	Valid
	4	0,666	0,250	Valid
	5	0,684	0,250	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,795	0,250	Valid
	2	0,776	0,250	Valid
	3	0,795	0,250	Valid
	4	0,776	0,250	Valid
	5	0,472	0,250	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2023

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha > 0,60 Sugiyono (2017). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas

Variable	Croanbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,707	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,746	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,745	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel penelitian ini lebih besar daro 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda seperi berikut:

Tabel 4.6 Uji regresi linear berganda

Model		Unstandardize Coefesients	Standardize Coefecients	
		B	T	Sig.
1	(Constant)	0,033	,029	,977
	Beban Kerja (X1)	,338	2,866	,006
	Stress Kerja (X2)	,669	6,053	,000

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dari tabel 4.6 di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,033 + 0,388x_1 + 0,669x_2 + e$$

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefesien regresinya sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) sebesar 0,033, artinya jika beban kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) nilai skornya sebesar 0,033.
- b) Koefesien regresi variabel beban kerja memiliki nilai sebesar 0,388 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,388.
- c) Koefesien regresi variabel stress kerja memiliki nilai sebesar 0,669 menunjukkan bahwa variabel stress kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,669.

3). Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil pengujian parsial

Model		Unstandardize Coefesients	Standardize Coefecients		
		B	T hitung	T tabel	Sig.
1	(Constant)	0,033	0,029		,977
	Beban Kerja (X1)	,338	2,866	1,671	,006
	Stress Kerja (X2)	,669	6,053	1,671	,000

Sumber: Data diolah SPSS 2023

a) **Beban Kerja (X1)**

Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan dimana t hitung $2.866 > t$ tabel 1.671 . Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) **Stress Kerja (X2)**

Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan t hitung $6.053 > t$ tabel 1.671 . Hal ini berarti Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

4). Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4.8 Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.905	.84327

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar ,905 artinya 90,5% variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (beban kerja dan stress kerja) dan sisanya 9,5% (100% - 90,5%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten luwu utara maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara beban kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,866 dengan nilai signifikan sebesar $0,006 > 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,338 menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja terjadi

pada setiap karyawan maka semakin menurun pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang lain antara stress kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6,053 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,669 menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika stress kerja yang terjadi pada setiap karyawan menurun maka semakin meningkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau dinas.

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan interpretasi hasil analisis mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
(t hitung 2.866 > t tabel 1.671).
- 2) Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
(t hitung 6.053 > t tabel 1.671).

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diajukan penulis sebagai berikut:

- 1) Kepada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara sebaiknya lebih memperhatikan beban kerja serta stress kerja pada setiap karyawan atau pegawai agar lebih baik lagi. Hal ini dilakukan agar memunculkan kinerja yang lebih baik lagi terhadap staf-stafnya.

- 2) Kepada pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara perlu meningkatkan kinerja pada setiap pegawainya agar hasil dari kinerjanya semakin meningkat dan berdampak positif bagi dinas itu sendiri.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Irdan bakri. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mina passabu karya kabupaten sinjai. *Skripsi universitas muhammadiyah makassar*.
- Agus karjuni, & sabrina nurillah. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan pada koperasi warga mandiri. *Eduprof : islamic education journal volume3nomor 2,september 2021/p-issn : 2723-2034/ e-issn: 2723-2034* .
- Agustina, h. (2002). Analisis hubungan antara komitmen karyawan dengan iklim organisasi dan performansi kerja karyawan (studi kasus: unit corporate dan divisi network pt. Telkom indonesia, tbk.). . *Jurnal riset ekonomi dan manajemen. Vol, 2 no. 2. Mei*.
- Ahmad fauzi. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap optimisme berkinerja pengurus koperasi di kabupaten rokan hilir. *Jurnal daya saing* , 215-217.
- Ahmad hannani. (2016). Pengaruh beban kerja, kepuasan, fasilitas terhadap kinerja, di ruang perawatan mawar lantai ii rumah sakit wisata utt makassar. *Jurnal mirai manajemen. Vol. 01, no. 02. Di akses 10 april 2018 [http:// http://jurnal.stieamkop.acdidownload](http://jurnal.stieamkop.acdidownload)*.
- Aminah soleman, s.m. (2011). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weiht limit (studi kasus mahasiswa unpatti poka). *Jurnal arika, vol. 05 no. 2, issn:1978-1105, 83-98*).
- Amir, f. M. (2015). Memahami evaluasi kinerja karyawan,. *Mitra wacana media, jakarta*.
- Andi, a. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta dampak pada kinerja karyawan (studi kasus bmt bina ihsanul fikri yogyakarta). . *Jurnal ecoment global. Vol, 4 no. 2. Agustus 2019*.
- Basuni alwi. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus di pt rosalia indah transport surabaya). *Stie mahardhika surabaya*.

- Belly okta wijaya. (april 2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi dan insentf terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam rukun iku agawae santoso. *Jurnal ekobis dewantara vol. 1 no. 4* .
- Benjamin, I dan flynn, fj. (2006). Leadership style and regulatory mode: value from fit?. *Organizational behavior and human decision processes*.
- Bruggen a. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Http://doi.org/10.1108/md-02-2015-0063*.
- Budi, setiyawan, d. (2006). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di divisi radiologi rsup dokter kariadi, . *Semarang: jrbi. Vol 2. No 2. Hal: 181-198*.
- Danang sugiyono. (2012). Dasar-dasar manajemen pemasaran. *Cetakan pertama. Yogyakarta: caps*.
- Daryanto, & amanto. (1999). Ilmu bahan. *Jakarta: bumi aksara*.
- Dewa ayu gde kenci. (2015). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat gianyar*.
- Dita nur amaliatul chusniah dkk. (2022). Pendidikan dan pelatihan sumber daya insani pada koperasi simpan pinjam. *Jurnal ilmiah ekonomi islam*.
- Evert fandi mandang dkk. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang manado. *Jurnal emba, 4324-4335*.
- Febriani, p. W. (2012). Hubungan antara pendidikan dan pelatihan koperasi dengan efektivitas kerja pengurus koperasi pegawai negeri di jakarta timur. *(doctoral dissertation, universitas negeri jakarta)*.
- Gerosa, v., nuraini, n., & achmadi, a. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta partisipasi anggota terhadap motivasi berkoperasi cu pancur kasih bengkayang . *(doctoral dissertation, tanjungpura university)*.
- Hasbullah. (2015). Dasar-dasar ilmu pendidikan. *Jakarta: rajawali pers*.
- Hasibuan, m. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: pt.bumi aksara._____. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi. Pt.bumi aksara jakarta._____. (1990). Manajemen sumber daya manusia dan kunci keberhasilan. *Jakarta: . Penerbit haji masagung*.

- Hauck, e.l., & snyder, l.a., and cox-fuenzalida, l.e. (2008). Workload variability and social support: effects on stress and performance. *Curr psychol* 27:112-125.
- Hikmah, Maulana, & dan Rosdiana. (2021). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar.
- I Nyoman Sudiarta dan I Nyoman Surya Saputra. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di. *Jurnal ilmiah hospitality management*, 135-136.
- Julkarnain, Edi Sopian. (2019). Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Intra Asia Cabang Medan. *Universitas Islam Sumatera Utara*.
- Kepler Sinaga & Putra Axido Sitingjak. (2021). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan. *Jispol : jurnal ilmu sosial dan politik*, 116-131.
- Krisfandi, D. (2016). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kinerja pengurus koperasi unit desa (KUD) Sari Usaha Tani Desa Kota Baru Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal mahasiswa prodi manajemen fakultas ekonomi*, 3(1).
- Lativa, D. N. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Bimu Sukarame Bandar Lampung. *Skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri raden intan lampung 1443 h / 2021 m*.
- Mangkunegara, A. (2004). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 129.
- Mangkunegara, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis & Jackson. (2006). Human resources management. Edisi sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mitra Ananda Ginting, Ranhty Pancasasti. (2022). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT BCA Multifinance. *Gemilang: jurnal manajemen dan strategi bisnis*, 61-70.
- Muchlas, Makmuri. (2008). Perilaku organisasi. Yogyakarta.

- Muh. Syahrul pratama. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) upb. *Jurnal profitability fakultas ekonomi dan bisnis*, 112-126.
- Munandar, m. . (2001). Budgeting, perencanaan kerja pengkoordinasian kerja pengawasan kerja. *Yogyakarta: bpfe*.
- Ni putu eka sarastini, i. (2017). Pengaruh pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik pemakai sia pada kinerja individual. *E-jurnal akuntansi universitas udayana*, 1476-1503.
- Nova ellzar, mukhlis, & amri. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja serta dampak pada kinerja karyawan bpkp perwakilan provinsi aceh . *Urnal magister manajemen fakultas ekonomi & bisnis unsyih vol. 1, 37. .*
- Novi febrianti. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. Santosa utama lestari unit corn dryer gowa. *Universitas muhammadiyah makassar*.
- Nurazizah j. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik kota makassar pada masa pandemi covid-19. *Universitas muhammadiyah makassar*.
- Octavia nataria dkk. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai disperindagkop dan umkm manokwari. *Cakrawala management business jurnal*, 67-83.
- Priansa,juni donni. (2016). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia,. *Alfabeta, bandung*.
- Putri, a. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada baitul mal aceh. *Skripsi program studi perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri ar-raniry banda aceh*.
- Reza, r. A. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Sinar santosa perkasa banjarnegara. *Skripsi. Semarang : universitas diponegoro*.
- Riny chandra dan dody adriansyah. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mega auto central finance cabang di langsa. *Jurnal manajemen dan keuangan*, 670-678.

- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: pt. Raja grafindo persada.
- Roy pria abadi siregar. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sumut (kantor cabang) sukaramai medan. *Universitas muhammadiyah sumatera utara*.
- Safaria, & triantoro. (2004). *Kepemimpinan. Edisi pertama, cetakan pertama, penerbit graha ilmu, yogyakarta*.
- Santoso, s. (2018). Implementasi peraturan menteri koperasi dan usaha kecil menengah republik indonesia nomor: 18/per/m. Kukm/ix/2015 tentang pedoman pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia koperasi (studi di koperasi pondok pesantren kab. Tulungagung).
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: pt. Refika aditama.
- Sepriana, b. (2017). *Pengaruh modal kerja terhadap rentabilitas 2012-2015*. Palembang: fakultas ekonomi dan bisnis islam uin raden fatah.
- Siagian, sondang p. (2012). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: rineka cipta.
- Sinambela, I. S. (2019). *Manajemen kinerja pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. , pt. Rajagrafindo persada, depok.
- Singgih, s. (2017). *Statistik multivariat*. Jakarta: pt elex media komoutindo.
- Sri rahmadika, aminuyati, pariyo. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi kepanduan pada pt. Pelindo pontianak. *Program studi pendidikan ekonomi koperasi fkip untan pontianak*.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r d*. Bandung alfabeta, 277.
- Sulistyowati, t. Y. . (2015). Pengaruh pelayanan, kinerja pengurus koperasi, dan motivasi berkoperasi terhadap partisipasi anggota koperasi pegawai republik indonesia (kpri) . *Eka karya kabupaten kendal (doctoral dissertation, universitas negeri semarang)*.
- Sunyoto, danang. (2013). *Sumber daya manusia*. Yogyakarta: caps.
- Sutiadi. (2003). *Motivasi karyawan dan aktifitas manajerial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Pasca sarjana, universitas brawijaya, malang.

- Sutrisno, e. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. . *Jakarta: kencana prenada media group.*
- Sutrisno, e. (2010). Budaya organisasi, . *Kencana prenada media group, jakarta.*
- Suwatno dan juni priansa. (2011). Manajemen sdm dalam organisasi publik dan bisnis. *Bandung: alfabeta.*
- T. Hani handoko. (1995). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta. *Btfe.*
- Tajuddin noor. (2013). Rumusan tujuan pendidikan nasional pasal 3 undang-undang sistem pendidikan nasional no 20 tahun2003. *Universitas singaperbangsa karawang*, 123-144.
- Tampubolon, b. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan sni 19-9001-2001. *Jurnal standardisasi. No. 9. 106-115.*
- Tengku annisa. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha kecil menengah provinsi riau. *Jom fekon*, 1-15.
- Thoha, m. (2010). Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: raja grafindo perkasa.(2010). Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya. *Jakarta: raja grafindo perkasa.*
- Tika h, m. (2006). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan, . *Cetakan pertama. Jakarta: pt. Bhumi aksara.*
- Wahdaniah, andi gunardi. (2018). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten majene. *Mandar: management development and applied research journal*, 51-64.
- Wahyu nur hertanto. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawanukm kopi suroloyo. (*studi kasus pada karyawan ukm kopi suroloyo di desa gerbosari, samigaluh, kulon progo*).
- Whitmore john. (1997). Coahing performance:. *Jakarta gramedia pustaka utama.*
- Widyani, a. A. D. (2015). Knowledge management dalam perspektif tri kaya parisuda serta pengaruhnya terhadap kinerja pengurus koperasi. . *Jurnal ilmu manajemen (juima)*, 5(2).

Zulmi amando putra. (2019). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Kelian mitra karya (pergudangan platinum) pekanbaru. *Universitas islam riau pekanbaru*.