

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BINTANG MEDIKA BERSAMA**

SKRIPSI

OLEH :

GABRIELA MONICA

20200500084

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FALKUTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BINTANG MEDIKA BERSAMA
SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang**

Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

GABRIELA MONICA

20200500084



**FALKUTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Gabriela Monica
NIM : 20200500084
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Medika Bersama.


Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 20 Maret 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Medika Bersama.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Gabriela Monica

NIM : 20200500084

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 17 Juli 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sugandha, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Gabriela Monica

NIM : 20200500084

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Medika Bersama.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 17 Juli 2024


Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

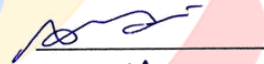
Nama Mahasiswa : Gabriela Monica
NIM : 20200500084
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Medika Bersama.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 28 Agustus 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402



Penguji II : FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan Fakultas atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 29 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Gabriela Monica

20200500084

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh:

Nama : Gabriela Monica

NIM : 20200500084

Jenjang Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non - Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Medika Bersama".

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformat, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikan, dan menampilkan atau mempublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Tangerang, 29 Juli 2024

Penulis,



Gabriela Monica

NIM : 20200500084

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG MEDIKA BERSAMA

ABSTRAK

Bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Medika Bersama. Karena masih adanya karyawan yang merasa terbebani karena jumlah kerjaan yang tidak sesuai. Terdapat tekanan kerja dalam aktivitas karyawan. Tingkat motivasi kerja perusahaan masih kurang karena tingkat kinerja karyawan yang belum sesuai. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan pendekatan survey yaitu menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 100 responden. Dari hasil analisis data diperoleh bahwa menunjukan variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji T diperoleh sebesar 4,854 (X1), 5,882 (X2), 2,993 (X3), t_{tabel} sebesar 1,984 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk derajat kebebasan $df = 100 - 3$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan uji F diperoleh hasil sebesar 249,643 dengan f_{tabel} sebesar 2,70 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk derajat kebebasan ($df = 100 - 3$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$)).

Kata kunci : Beban kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK STRESS, AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. BINTANG MEDIKA BERSAMA

ABSTRACT

To find out whether workload, work stress and work discipline influence employee performance at PT. Bintang Medika Bersama. Because there are still employees who feel burdened because of the inappropriate amount of work. There is work pressure in employee activities. The company's work motivation level is still lacking because the level of employee performance is not appropriate. The research method used is quantitative with a survey approach, namely using saturated samples. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 100 respondents. From the results of data analysis, it was found that the variables workload (X1), work stress (X2), and work motivation (X3) together (simultaneously) had a positive effect on employee performance. And partially, the variables workload (X1), work stress (X2), and work motivation (X3) have a positive effect on employee performance.

Based on the results of the T test hypothesis test, it was obtained that it was 4,854 (X1), 5,882 (X2), 2,993 (X3), t table was 1.984 which was determined from the distribution table for degrees of freedom $df = 100 - 3$ and significance < 0.05 ($0.000 < 0, 05$) and the F test obtained a result of 249,643 with a f table of 2.70 which was influenced by the distribution table for degrees of freedom ($df = 100 - 3$ and significance < 0.05 ($OVAN0.000 < 0.05$)).

Keywords: *Workload, Work Stress, Work Motivation, and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Pertama-tama peneliti mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan hikmah dan perlindungan-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan waktu yang tepat. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Strata 1 (S1) Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Skripsi yang diajukan oleh penulis berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Medika Bersama”**.

Skripsi ini telah saya susun dengan maksimal dan mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar pembuatan tugas akhir skripsi ini.

Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Sugandha, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan kepada penulis.
6. Yang teristimewa penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua Orang Tua yang dicintai yaitu, Mami Santi dan Papi Yangie yang selalu menjadi penyemangat dan membuat penulis bangkit dari kata menyerah dengan selalu memberikan motivasi, mendoakan dan memberikan dukungan penuh sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
7. Kepada Keluarga besar terima kasih selalu mendukung dan membantu disetiap suka maupun duka.
8. Bapak Rudy selaku Direktur Utama yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada Bapak Guna yang telah membantu pelaksanaan penyusunan skripsi ini.
10. Kepada teman seangkatan dan sejalannya skripsi yang selalu memberikan motivasi dan dukungan guna meningkatkan semangat saat jalannya skripsi.
12. Kepada Samuel yang telah memberikan dukungan dan mendoakan yang terbaik bagi kelancaran skripsi penulis.
13. Kepada teman-teman PT Bintang Medika Bersama.
14. Terakhir tidak kalah penting penulis ingin berterimakasih kepada diri sendiri

yang merupakan bagian kebahagiaan tersendiri karena telah berusaha keras dan berjuang sejauh ini.

Terlepas dari semua itu, saya menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasa. Maka dari itu, dengan tangan terbuka saya menerima semua saran dan kritik dari pembaca agar saya dapat memperbaiki skripsi ini.

Demikian penulis mengharapkan semoga dari skripsi ini dapat diambil hikmah dan manfaatnya sehingga dapat memberikan inspirasi terhadap pembaca.

Tangerang, 22 September 2023

Penulis



Gabriela Monica

NIM 2020050084

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

***ABSTRACT* ii**

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Rumusan Masalah 7

D. Tujuan Penelitian 7

E. Manfaat Penelitian 8

1. Manfaat teoritis 8

2. Manfaat praktis 8

F. Sistematika Penulisan 8

BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Gambaran Umum Teori	11
1. Pengertian Manajemen	11
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
4. Beban Kerja	15
a. Pengertian Beban Kerja	15
b. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	16
c. Indikator Beban Kerja.....	17
5. Stres Kerja	18
a. Pengertian stress kerja	18
b. Faktor – Faktor Stress Kerja	21
c. Indicator Stres Kerja	23
6. Motivasi Kerja	24
a. Pengertian Motivasi Kerja	24
b. Faktor – Faktor Motivasi	25
7. Kinerja Karyawan.....	27
a. Pengertian Kinerja Karawan.....	27
b. Faktor – Faktor Kinerja	28
c. Faktor Motivasi.....	28
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Penelitian.....	32
D. Perumusan Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Objek Penelitian.....	35
1. Sejarah Singkat PT. Bintang Medika Bersama.....	35
2. Visi Misi PT. Bintang Medika Bersama	35
3. Struktur Organisasi	37
C. Jenis dan Sumber Data.....	44
D. Sumber Data	45
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel	46
3. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Operasi Variabel Penelitian.....	48
G. Teknik Analisis Data	51
1. Uji Instrumen Penelitian.....	51
a. Analisa Deskripsi Data	51
b. Frekuensi Data	52
2. Uji Validitas	52
3. Uji Reliabilitas	53
4. Uji Asumsi Klasik.....	54
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolinearitas.....	55
c. Uji Heterokedastisitas	56

5. Uji Model Statistik.....	56
a. Analisis Regresi Linear Sederhana	56
b. Analisis Regresi Linear Berganda	57
c. Koefisien Korelasi	57
d. Koefisien Determinasi	58
6. Uji Hipotesis	59
a. Uji T	59
b. Uji F	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	62
1. Uji Frekuensi	62
a. Data Responden	62
b. Variabel Beban Kerja (X1)	64
c. Variabel Stres Kerja (X2).....	74
d. Variabel Motivasi Kerja (X3)	84
e. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	94
B. Analisis Hasil Penelitian.....	104
1. Uji Data Penelitian.....	104
a. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Beban Kerja (X1)....	104
b. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Stres Kerja (X2).....	107
c. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3).111	
d. Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan (Y).....114	
2. Uji Asumsi Klasik.....	118

a. Uji Normalitas	118
b. Uji Multikolinearitas.....	120
c. Uji Heteroskedastisitas	121
3. Uji Model Statistik.....	122
a. Analisis Statistik Deskriptif.....	122
b. Koefisien Korelasi Berganda.....	123
c. Koefisien Regresi Linear Berganda.....	124
d. Koefisien Determinasi	126
4. Uji Hipotesis	130
a. Uji T (uji secara parsial)	130
b. Uji F (Uji Secara Simultan)	132
C. Pembahasan	132
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	132
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	133
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	133
4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	134
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	135
A. Kesimpulan.....	135
B. Implikasi	137
1. Implikasi Teoritis	137
2. Implikasi Manajerial.....	138
3. Implikasi Metodologi.....	138

C. Saran	139
1. Saran Bagi Manajerial	139
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	140
3. Saran Bagi Karyawan	140
DAFTAR PUSTAKA.....	141
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel II-1	Hasil Penelitian Terdahulu	29
Tabel III-1	Keterangan Jumlah Karyawan	47
Tabel III-2	Skala Likert.....	47
Tabel III-3	Operasi Variabel.....	48
Tabel III-4	Standar Reliabilitas	54
Tabel III-5	Indikator Tingkat Hubungan.....	58
Tabel IV-1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel IV-2	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel IV-3	Data Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel IV-4	Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berlebihan.....	64
Tabel IV-5	Adanya <i>Double Job</i> dalam mengerjakan pekerjaan.	65
Tabel IV-6	Kurangnya Kerjasama antar karyawan dalam bekerja.....	66
Tabel IV-7	Tugas / pekerjaan yang di berikan tidak sesuai kemampuan yang dimiliki.....	67
Tabel IV-8	Terjadi Konflik antar pribadi.	68
Tabel IV-9	Atasan tidak memberikan <i>feedback</i> kepada karyawan ketika kita menyelesaikan sesuatu pencapaian.	69
Tabel IV-10	Terlalu banyak melakukan revisi pada tugas.	70
Tabel IV-11	Pemberian Hadiah kepada pelanggan dapat mempertahankan hubungan yang baik.	71

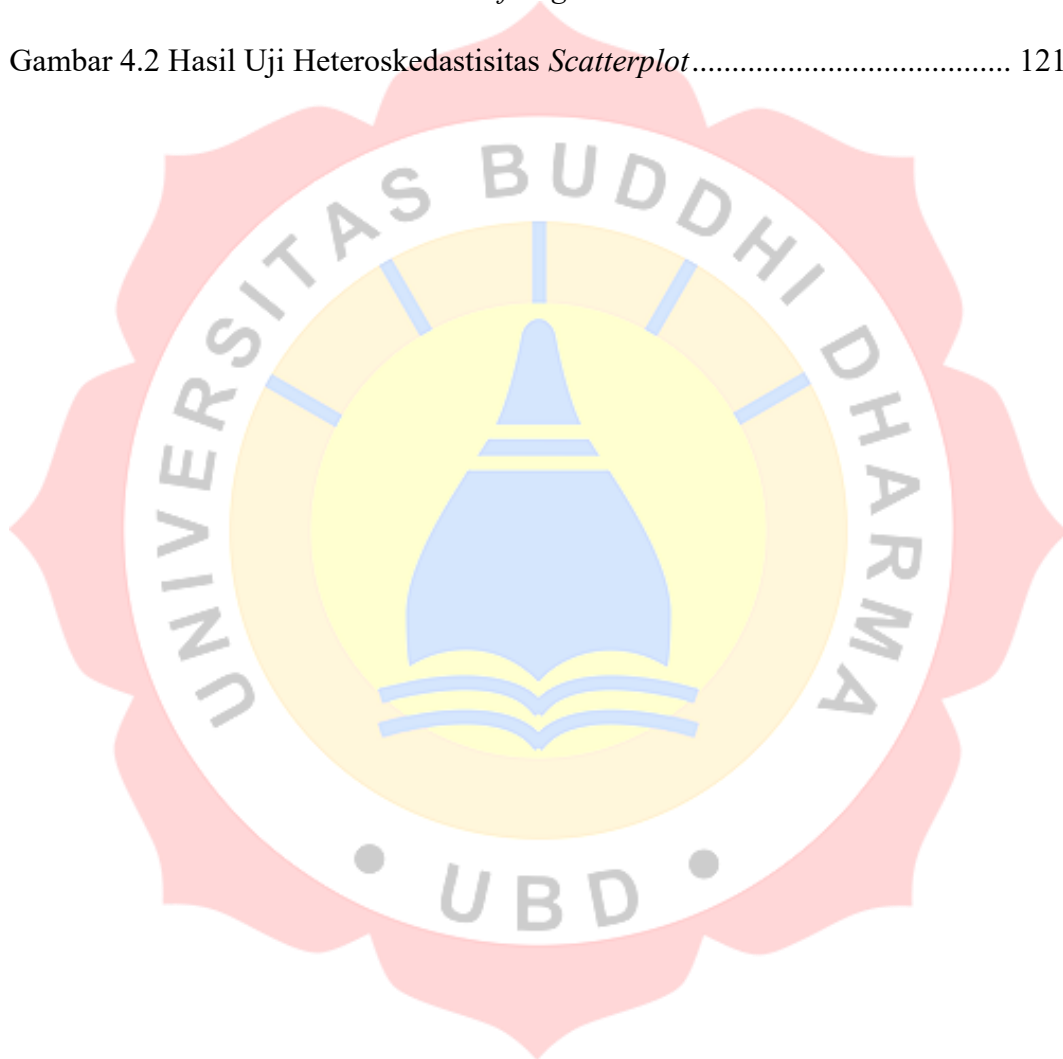
Tabel IV-12	Tingkat frustasi yang tinggi pada karyawan.	72
Tabel IV-13	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.....	73
Tabel IV-14	Saya merasa terkadang merasa kelelahan dalam mengerjakan pekerjaan.....	74
Tabel IV-15	Saya merasa Kemampuan yang dimiliki tidak setara dengan pekerjaan yang diberikan.....	75
Tabel IV-16	Tanggung jawab yang diberikan Perusahaan terasa berat.....	76
Tabel IV-17	Saya merasa kurangnya kerjasama antar karyawan.....	77
Tabel IV-18	Saya merasa kurangnya komunikasi antar rekan kerja.....	78
Tabel IV-19	Kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan.	79
Tabel IV-20	Kurangnya peranan pengaruh pemimpin dalam menangani masalah yang terjadi dalam organisasi.	80
Tabel IV-21	Waktu kerja yang berlebih	81
Tabel IV-22	Tidak adanya dukungan dalam organisasi.	82
Tabel IV-23	Kurangnya dukungan teknologi, alat atau sarana kerja.	83
Tabel IV-24	Lingkungan kerja yang kurang kondusif.	84
Tabel IV-25	Tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan.....	85
Tabel IV-26	Kurangnya motivasi kepada karyawan.....	86
Tabel IV-27	Tidak diberikan arahan pekerjaan yang tepat.	87
Tabel IV-28	Tidak adanya jenjang karir dalam Perusahaan.....	88
Tabel IV-29	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.	89
Tabel IV-30	Saya merasa bersemangat saat bekerja.	90

Tabel IV-31	Saya merasa harus bekerja keras dalam organisasi.....	91
Tabel IV-32	Bagi saya kejujuran sangat penting	92
Tabel IV-33	Saya merasa bangga dengan kemampuan yang saya miliki	93
Tabel IV-34	Saya merasa pencapaian yang saya lakukan sudah benar.....	94
Tabel IV-35	Saya merasa diri saya mampu bersaing dalam organisasi.	95
Tabel IV-36	Tidak tercapainya target.....	96
Tabel IV-37	Ketidak ketelitian dalam bekerja.	97
Tabel IV-38	Kurangnya meminimalisir kesalahan yang terjadi.....	98
Tabel IV-39	Kurangnya inisiatif antar rekan kerja.....	99
Tabel IV-40	Tidak memiliki sifat mandiri.	100
Tabel IV-41	Tidak adanya kedisiplinan karyawan dalam bekerja	101
Tabel IV-42	Kurangnya semangat kerja.....	102
Tabel IV-43	Saya merasa harus mengutakan pekerjaan.....	103
Tabel IV-44	<i>Case Processing Summary</i> Beban Kerja (X1)	104
Tabel IV-45	<i>Reability Statistics</i> Beban Kerja (X1).....	105
Tabel IV-46	<i>Variance Item Total Statistics</i> Beban Kerja (X1).....	105
Tabel IV-47	Uji Validitas Beban Kerja (X1).....	107
Tabel IV-48	<i>Case Processing Summary</i> Stres Kerja (X2)	108
Tabel IV-49	<i>Reability Statistics</i> Stres Kerja (X2)	108
Tabel IV-50	<i>Variance Item Total Statistics</i> Stres Kerja (X2)	109
Tabel IV-51	Uji Validitas Stres Kerja (X2)	110
Tabel IV-52	<i>Case Processing Summary</i> Motivasi Kerja (X3)	111
Tabel IV-53	<i>Reability Statistics</i> Motivasi Kerja (X3).....	112

Tabel IV-54	<i>Variance Item Total Statistics</i> Motivasi Kerja (X3).....	112
Tabel IV-55	Uji Validitas Motivasi Kerja (X3).....	114
Tabel IV-56	<i>Case Processing Summary</i> Kinerja Karyawan (Y).....	115
Tabel IV-57	<i>Reability Statistics</i> Kinerja Karyawan (Y).....	115
Tabel IV-58	<i>Variance Item Total Statistics</i> Kinerja Karyawan (Y).....	116
Tabel IV-59	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	117
Tabel IV-60	Hasil Normalitas <i>One-Sample Kolmogoroc-Smirnov Test</i>	119
Tabel IV-61	<i>Coefficiens</i>	120
Tabel IV-62	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	122
Tabel IV-63	Hasil Korelasi Berganda	123
Tabel IV-64	<i>Coefficients</i>	124
Tabel IV-65	<i>Model Summary</i> Variabel Beban Kerja.....	126
Tabel IV-66	<i>Model Summary</i> Variabel Stres Kerja	127
Tabel IV-67	<i>Model Summary</i> Variabel Motivasi Kerja.....	128
Tabel IV-68	<i>Model Summary</i> Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja ...	129
Tabel IV-69	<i>Coefficiens</i>	130
Tabel IV-70	Anova.....	132

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	32
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	37
Gambar 4.1 Hasil Normalitas <i>P-Plot of Regression Standardized Residual</i>	118
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	121



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Penelitian PT. Bintang Medika Bersama

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Tabel Deskripsi Responden

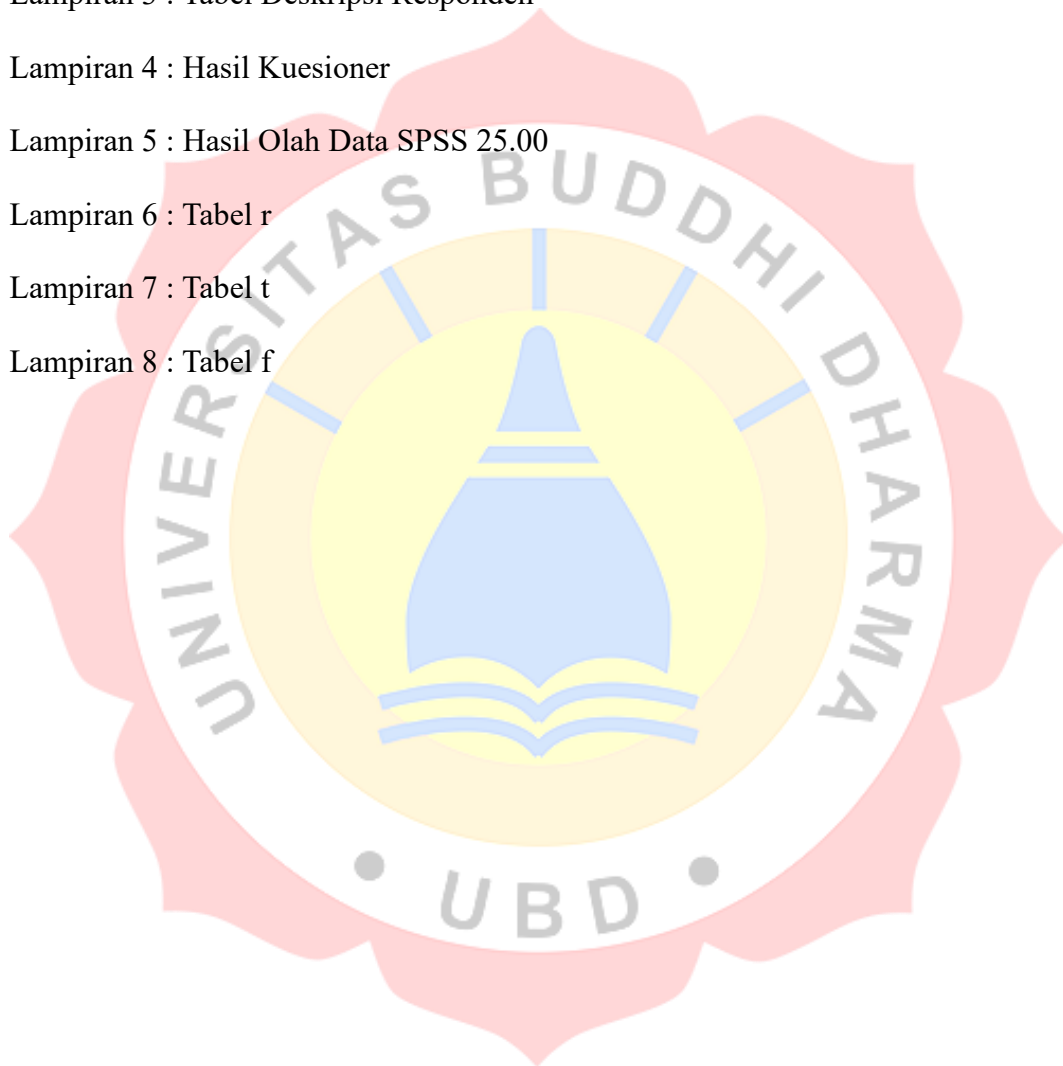
Lampiran 4 : Hasil Kuesioner

Lampiran 5 : Hasil Olah Data SPSS 25.00

Lampiran 6 : Tabel r

Lampiran 7 : Tabel t

Lampiran 8 : Tabel f



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini banyak perubahan teknologi yang terjadi yaitu menjadi semakin maju, kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat juga menyebabkan munculnya berbagai tuntutan untuk memenuhi kebutuhan. Dimana setiap manusia perlu memenuhi kebutuhan sehari – harinya dengan bekerja agar dapat bertahan hidup, sehingga dunia kerja harus terus seimbang dengan segala perubahan yang datang. Keberhasilan suatu organisasi bergantung kepada kemampuan untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimiliki, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah bagian penting dari organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Efektif dan efisien merupakan hal penting untuk perusahaan tersebut memiliki keunggulan diantara pesaingan dan untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan asset utama dalam Perusahaan, tanpa sumber daya manusia sebuah organisasi tidak dapat berlajam. Maka

dari itu sebuah organisasi atau Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki dari segala aspek manapun agar visi misi Perusahaan tercapai. Sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak bagi keberlangsungan Perusahaan itu sendiri, bila sebuah Perusahaan tidak memperhatikan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki akan terjadi masalah dalam proses menuju keberhasilan suatu Perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sebuah keuntungan bagi sebuah organisasi, dikarenakan mereka tidak perlu lagi diberikan pelatihan atau pengembangan yang berlebih terhadap sumber daya manusia tersebut karena sudah memiliki kualitas yang baik dibandingkan dengan sumber daya manusia yang kurang berkualitas. Namun, jika sebuah Perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia yang kurang berkualitas akan menjadi tugas Perusahaan tersebut untuk mengeluarkan dana yang tidak sedikit untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diyang dimiliki Perusahaan. Agar sumber daya manusia yang kurang berkualitas dapat berkontribusi dengan maksimal untuk berkerja sama dalam menjalankan visi dan misi Perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu pengaruh dalam produktivitas suatu kinerja dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, beban yang didapat oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan olehnya. Beban kerja memiliki dampak yang sangat berpengaruh bagi sumber daya

manusia, di karenakan dapat memberi pengaruh negative pada Kesehatan mental maupun fisik sumber daya manusia tersebut. Penelitian ini dilakukan agar mengetahui dampak pengaruh beban kerja pada produktivitas kinerja karyawan dalam berkerja. Di mana ketika karyawan mendapatkan kapasitas beban kerja yang tidak sesuai bisa menyebabkan ketidak nyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Beban kerja jugsan dianggap sesuatu yang dapat dirasa oleh para pekerja yang berada di luar kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya. atau dalam kata lain juga bisa dikatakan bahwa beban kerja adalah hal di luar kapasitas para pekerja yang dialukan oleh mereka dengan suka atau tidak suka namun menjadi kewajiban para pekerja atau karyawan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Dan oleh sebab itu, beban kerja tidak dapat dihindari bagi para sumber daya manusia dalam suatu perusaan dan organisasi.

Stres kerja timbul akibat beban kerja yang tidak sesuai dari pekerjaannya. Stress kerja timbl dikarenakan ada sebuah tekanan yang dialami bagi para sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya, seperti deadline yang diberikan atasan untuk mengejar tugas yang harus diselesaikan, teguran yang diberikan kepada karyawan yang diatas batas wajar, dan juga tugas berlebih yang dibebankan kepada karyawan. Stres kerja karyawan harus diatasi sedini mungkin agar hal - hal yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia yang dapat merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat memenuhi apa yang

menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Motivasi juga menjadi salah satu pengaruh yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, karena dengan adanya faktor-faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. sebaliknya jika tingkat produktivitas tenaga kerja menurun maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menguatkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dengan fungsi dan tugasnya didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Kinerja karyawan merupakan seorang individu dapat dengan baik dalam melengkapi tugas yang ditetapkan oleh organisasi, sesuai dengan standart yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang berada di

dalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan yang baik pasti tidak terpengaruh dengan kompensasi, lingkungan dan budaya organisasi di dalam perusahaan sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja yang di hasilkan oleh karyawan dan kinerja yang dihasilkan juga pasti akan baik sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja yang baik dapat dikatakan pekerjaan yang di berikan oleh karyawan tersebut dapat memenuhi kriteria dan prosedur dari perusahaan yang telah di tetapkan sedangkan kinerja yang terbilang tidak bagus dapat dikatakan dengan tidak sesuainya dengan hasil akhir yang di harapkan.

Oleh karna itu, Perusahaan harus dapat menetapkan pekerjaan yang tepat pada karyawannya dengan kemampuan yang sesuai dengan yang dimiliki karyawan. Agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dalam berkerja pada Perusahaan, dan karyawan yang melakukan perkerjaan dengan baik yang sesuai dengan bidangnya akan merasa senang dengan pekerjaannya, lebih kreatif dan efisien dalam melakukan tugasnya.

Dalam operasi sebuah Perusahaan sumber daya manusia merupakan sebuah asset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan Perusahaan, oleh karena itu Perusahaan harus mengelola manajemen sumber daya manusia dengan sebaik – baiknya.

Dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang, maka produktivitas tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyesuaian, seperti peningkatan motivasi. Dengan demikian, setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berhubungan langsung dengan kepentingan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam yang berjudul “ **PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG MEDIKA BERSAMA** ”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi masalah - masalah yang ada di PT. Bintang Medika Bersama, terutama masalah yang berhubungan dengan beban kerja, stres kerja, dan motivasi. Adapun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya beban kerja yang tidak merata yang didapat oleh karyawan.
2. Adanya target pelaporan yang cepat yang dapat membuat tekanan pekerjaan atau stres.
3. Adanya komunikasi yang tidak lancar dan tidak di dukung yang membuat kurangnya motivasi karyawan saat kesulitan dalam bekerja.
4. Adanya kinerja yang menurun yang diakibatkan beban kerja yang tinggi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah – masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Medika Bersama?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Medika Bersama?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Medika Bersama?
4. Apakah beban kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Medika Bersama?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT. Bintang Medika Bersama.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT. Bintang Medika Bersama.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh motivasi (X3) Terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT. Bintang Medika Bersama.

4. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT. Bintang Medika Bersama.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi klarifikasi penelitian yang sudah ada, serta dapat dijadikan referensi mengenai Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi klarifikasi penelitian yang sudah ada, serta dapat dijadikan referensi mengenai.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, saran dan pemikiran dalam merancang kebijakan guna memberikan beban kerja dan menganalisa stres kerja serta menambah tingkat motivasi karyawan yang diharapkan mampu menurunkan tingkat dalam suatu Perusahaan.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang, identifikasi masalah,

rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan beberapa gambaran teori mengenai variabel penelitian yang meliputi beban kerja, stres kerja, motivasi, dan kinerja hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran isi Perusahaan, jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian, dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis data penelitian dengan menggunakan teori-teori yang telah dipaparkan dalam bagian teori dan kajian umum, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil analisis data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian, dan saran. Bagian akhir dari skripsi ini memuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Dalam mencapai suatu keadaan yang teratur serta terorganisir tentunya peran serta penerapan dari ilmu manajemen sangat dibutuhkan dalam menjalani sebuah kehidupan organisasi, instansi maupun perusahaan. Perusahaan atau organisasi yang berhasil pastinya tidak luput dari adanya sistem pengaturan dan pengelolaan manajemen perusahaan yang bagus dan baik sehingga mampu mencapai tujuannya. Dengan kata lain manajemen yang baik ialah sebuah pondasi dan pangkal dari suatu kesuksesan perusahaan.

Berikut ini terdapat beberapa definisi dari beberapa pihak terkait manajemen, diantaranya :

Menurut Khaerul yang dikutip oleh (Anggita, 2022)

Manajemen adalah kegiatan mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan menggunakan orang lain.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu Upaya dalam melatih, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan penilaian terhadap seluruh sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan bagi suatu Perusahaan dalam mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yaitu mengolah dan menciptakan sumber daya manusia yang baik sehingga akan di peroleh sumber tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik sehingga tenaga kerja dapat berkontribusi dengan maksimal dalam mencapai tujuan Perusahaan. Di era masa kini, mencari ataupun mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai bakat potensi yang baik bukanlah suatu hal yang mudah didapati, dikarenakan mempertahankan suatu sumber daya manusia yang ada dalam Perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, Perusahaan harus memperhatikan dengan baik karyawannya yang memiliki potensi yang maksimal agar dapat dimotivasi dan dikembangkan lagi.

Menurut (Ibrahim 2016) yang dikutip oleh (Dewi, 2020) menyatakan bahwa :

“Manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.”

Menurut (Setiyani, 2020) yang dikutip oleh (Parameswari, 2022) menjelaskan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang terdiri dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian.

Menurut (Marlia ni, Siagian, 2017) yang dikutip oleh (Parameswari, 2022) menjelaskan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan juga seni untuk mengatur hubungan serta peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan dalam perusahaan, karyawan serta masyarakat.

Menurut (Kosanke, 2019) yang dikutip oleh (Parameswari, 2022) mengatakan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, serta kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut Sutrisno dalam buku (Affandi et al., 2021, p. 2) yang dikutip oleh (Parameswari, 2022) menjelaskan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan perencanaan, pengadaan , pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam (Ajabar, 2020) yang dikutip oleh (Anggita, 2022) seorang ahli penulis dibidang manajemen asal Amerika yaitu George Robert Terry

mengungkapkan 4 fungsi dasar dari manajemen (POAC) yang dijadikan sebagai acuan para pelaku manajemen dalam menjalankan fungsi dan perannya antara lain :

1. *Planning* (perencanaan),

Dalam fungsi manajemen, planning diartikan sebagai suatu rangkaian proses penetapan, pemilihan, serta penciptaan tujuan serta penentuan cara / strategi yang diperlukan guna mencapai tujuan tersebut.

2. *Organizing* (pengorganisasian),

Dalam fungsi manajemen, organizing berfungsi untuk menghimpun, mengatur serta memastikan bahwa dalam proses pencapaian suatu tujuan perusahaan / organisasi dapat dilaksanakan dengan berhasil.

3. *Actuating* (pergerakan)

Dalam fungsi manajemen, actuating diartikan sebagai suatu rangkaian tindakan yang dilakukan sebagai suatu upaya yang dilakukan agar semua perencanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. *Controlling* (pengawasan)

Dalam fungsi manajemen, controlling diartikan sebagai proses pengendalian perusahaan untuk dapat menciptakan aktivitas manajemen yang dinamis, efektif dan efisien sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor yang memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja, kelelahan, dan bahkan peningkatan tingkat kesalahan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana manajemen beban kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab beban kerja salah satu yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengertian beban kerja oleh Sebagian para ahli memberikan pendapat yang berbeda-beda, Dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis profesi yang berbeda.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan dan tugas yang harus diemban oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu periode waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup tugas yang terkait dengan pekerjaan utama seseorang, tetapi juga tanggung jawab tambahan, proyek

husus, atau peran lain yang dapat memengaruhi tingkat kesibukan dan kompleksitas pekerjaan.

Menurut Soleman dalam (Kevin & Wibowo, 2022) yang dikutip oleh (Natavia, 2023) menyampaikan yakni:

Jumlah tugas yang harus dituntaskan terhadap perorangan atau kelompok serta diperoleh dari beban kerja dan target kerja dikatakan beban kerja.

Menurut (Aknes & Silaswara, 2023) yang dikutip oleh (Natavia, 2023) menyampaikan bahwa:

Beban kerja berpacu pada banyaknya tugas yang diberikan kepada karyawan berhubungan dengan tugas fisik serta mental dan dikatakan sebagai kewajiban karyawan.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan banyaknya tuntutan kerja serta target kerja yang wajib dituntaskan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

b. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Mustika Suci, 2018) menyatakan bahwa :

faktor yang membuat seseorang menjadi stres meliputi sistem tugas yang melebihi kemampuan pekerja, volume pekerjaan yang berlebih, tanggung jawab yang terlalu berat, kondisi fisik/lingkungan kerja yang Ekstrem dan organisasi tempat kerja yang kurang mendukung. Salah satu faktor yang bersumber pada pekerjaan diantaranya beban kerja. Beban kerja mental yang diterima di bagian packer seperti membaca surat izin pengeluaran semen permintaan dari

distributor. Permintaan produk semen setiap daerah atau distributor berbeda, hal ini dibutuhkan ketelitian saat membaca agar tidak salah membaca permintaan produk semen.

Menurut (Ali et al., 2022) menyatakan bahwa :

beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja.

c. Indikator Beban Kerja

Indicator beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, (Anggita, 2022) diantaranya :

1. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang dipergunakan dalam setiap proses penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure) perusahaan dapat meminimalisir beban kerja karyawan karena tentunya pemanfaatan waktu kerja tersebut sudah diperhitungkan sesuai dengan standar. Sebaliknya jika penggunaan waktu tidak sesuai SOP, tidak konsisten dalam melaksanakan SOP atau bahkan perusahaan tersebut belum memiliki SOP maka penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan biasanya cenderung berlebihan atau sangat sempit.

2. Target Yang Harus Dicapai

Beban kerja yang didapati oleh tiap masing-masing karyawan tentunya dipengaruhi pula dari target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan serta pastinya target ini haruslah dicapai, terkadang perusahaan memberikan beban kerja tinggi tanpa melihat jangka waktu yang ada. Hal ini bisa berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan. Sehingga dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.

3. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud ialah bentuk pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini didukung dengan adanya SOP (Standard Operating Procedure) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan bisa memahami pekerjaannya menggunakan SOP yang berlaku.

5. Stres Kerja

a. Pengertian stress kerja

Stres kerja merujuk pada respons tubuh terhadap tekanan atau beban yang ditemui seseorang di lingkungan kerja. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan yang tinggi, konflik interpersonal, kurangnya kontrol atas pekerjaan, kurangnya dukungan sosial, atau faktor-faktor lain yang menciptakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia.

Stres kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental seseorang, serta kinerja kerja. Tingkat stres yang terlalu tinggi atau berkepanjangan dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan, termasuk kelelahan, kecemasan, depresi, masalah tidur, penurunan produktivitas, dan risiko penyakit lainnya.

Manajemen stres kerja melibatkan upaya untuk mengidentifikasi penyebab stres dan mengembangkan strategi untuk mengatasinya. Ini bisa melibatkan perubahan dalam lingkungan kerja, peningkatan keterampilan manajemen stres, dan pemberian dukungan sosial. Penting bagi individu dan organisasi untuk bekerja sama guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan mengelola stres kerja dengan efektif.

Menurut (Ahdiat, 2003) dalam (Silaswara et al. & Fx. Pudjo Wibowo, 2024) menyatakan bahwa :

Ketimpangan jumlah lapangan kerja dan jumlah tenaga kerja telah menyebabkan banyaknya pengangguran yang ada di Indonesia. Hal itu dibuktikan,

Menurut T. Hani Handoko (2008:135) dalam (Andy & -, 2018) menyatakan bahwa :

penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut (Mustika Suci, 2018) menyatakan bahwa :

stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance individu. Stres kerja menyebabkan gangguan fisik maupun gangguan psikologis.

Menurut H. Malayu Hasibuan (2007:94) dalam (Andy & Sutrisna, 2018) menyatakan bahwa :

prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Malayu Hasibuan, 2007) dalam (Andy & Sutrisna, 2018) menyatakan bahwa :

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa dan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan dengan disertai adanya standar kerja yang telah ditentukan (Malayu Hasibuan, 2007).

Menurut (Muslim, 2021) yang di kutip oleh (Anggita, 2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa :

Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut (Nabila, 2023) dalam (Silaswara et al. & Fx. Pudjo Wibowo, 2024) menyatakan bahwa :

Generasi Z atau yang lahir dari 1997 ke atas sering dianggap sebagai generasi pemalas dan rentan pada tekanan, bahkan dijuluki generasi stroberi.

Menurut Sondang P. siagian (2006:269) dalam (Andy & Sutrisna, 2018) menyatakan bahwa :

pemberian Bonus merupakan insentif dalam bentuk bonus yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Menurut (Hasibuan 2012, 204) yang di kutip oleh (Dewi, 2020) menyatakan bahwa :

Pengertian stres adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Mutiara Sibarani Panggabean (2016:50) dalam (Sugandha et al. & Fx.Pudjo Wibowo S.E., M.M., 2019) menyatakan bahwa :

Pengembangan karyawan berorientasi kepada masa depan dan lebih peduli terhadap pendidikan, yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan, bukan mengajarkan keterampilan teknis.

b. Faktor – Faktor Stress Kerja

Menurut (Bhastary, 2020) faktor yang menyebabkan stress pada karyawan yaitu :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stress bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu :

- 1) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.
- 2) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur

memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stress kerja dalam diri karyawan.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Igor dalam (Muslim, 2021) yang dikutip oleh (Anggita, 2022), terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi stress kerja antara lain :

1. Tekanan dari rekan sekerja, pemimpin perusahaan, dan klien
2. Perbedaan antaran tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang- ulang.
5. Beban lebih.

6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

6. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu dalam lingkungan kerja. Motivasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja dan dapat berkontribusi pada produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja.

Beberapa elemen kunci dalam pengertian motivasi kerja melibatkan:

Dorongan Internal: Ini mencakup keinginan dan kebutuhan individu, seperti prestasi pribadi, pengembangan diri, atau kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan. Motivasi internal bersumber dari nilai-nilai, minat, dan harapan individu.

Dorongan Eksternal: Ini melibatkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi, seperti pengakuan, penghargaan, promosi, atau pengaruh lingkungan kerja. Dorongan eksternal dapat bersifat tangibel atau tidak tangibel.

Tujuan dan Hasil: Motivasi kerja terkait erat dengan penentuan tujuan dan hasil yang diinginkan oleh individu. Kejelasan tujuan dan

harapan terhadap hasil yang diinginkan dapat meningkatkan motivasi. Kepuasan dan Kesejahteraan: Kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja juga berperan dalam motivasi. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi. Tantangan dan Pengembangan: Faktor-faktor seperti tantangan, peluang pengembangan, dan rasa prestasi juga dapat memotivasi individu. Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang seringkali meningkatkan motivasi.

Manajemen sumber daya manusia sering memperhatikan strategi motivasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Ini bisa melibatkan pengenalan sistem insentif, memberikan umpan balik positif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan peluang pengembangan karir. Motivasi kerja dapat berbeda antar individu, dan pemahaman terhadap kebutuhan dan preferensi masing-masing karyawan sangat penting dalam menciptakan strategi motivasi yang efektif.

Menurut (Hustia, 2020) menyatakan bahwa :

motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

b. Faktor – Faktor Motivasi

Menurut (Wahjosumidjo 2015, 86) yang di kutip oleh (Darmaningrum, 2022) yaitu :

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

c. indikator motivasi

Menurut George dan Jones yang dikutip (Ahmad Rosidi, 2019) indikator tersebut:

1. Arah Perilaku

Keahlian pegawai dalam memilah sikap bertugas yang akan mereka seleksi. Sikap pegawai yang baik dalam bertugas menunjukkan kalau pegawai termotivasi bekerja. Serta demikian juga sebaliknya bila sikap pegawai kurang baik dalam bekerja maka dapat membuktikan kalau pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.

2. Tingkatan Usaha

Hal ini berhubungan dengan upaya keras yang dicoba karyawan dalam bekerja. Upaya keras yang dicoba pegawai menandakan kalau pegawai termotivasi dalam bekerja.

3. Tingkat Kegigihan

Ketahanan pegawai merujuk pada sikap seorang yang tetap ingin bekerja meski terdapatnya halangan, permasalahan serta pula hambatan. Ketahanan pegawai yang besar membuktikan kalau pegawai mempunyai motivasi yang besar.

7. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) yaitu :
Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Moehariono 2012, 95) yang dikutip oleh (Dewi, 2020) menyatakan bahwa :

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat - mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Priansa 2014, 269) menyatakan bahwa :

Tingkat keberhasilan karyawan-karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ukuran-ukuran dari kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau

tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri.

b. Faktor – Faktor Kinerja

Menurut (Anwar Prabu 2013, 67) yang dikutip oleh (Dewi, 2020) menyatakan bahwa :

1) Faktor kepemimpinan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata - rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

c. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II-1

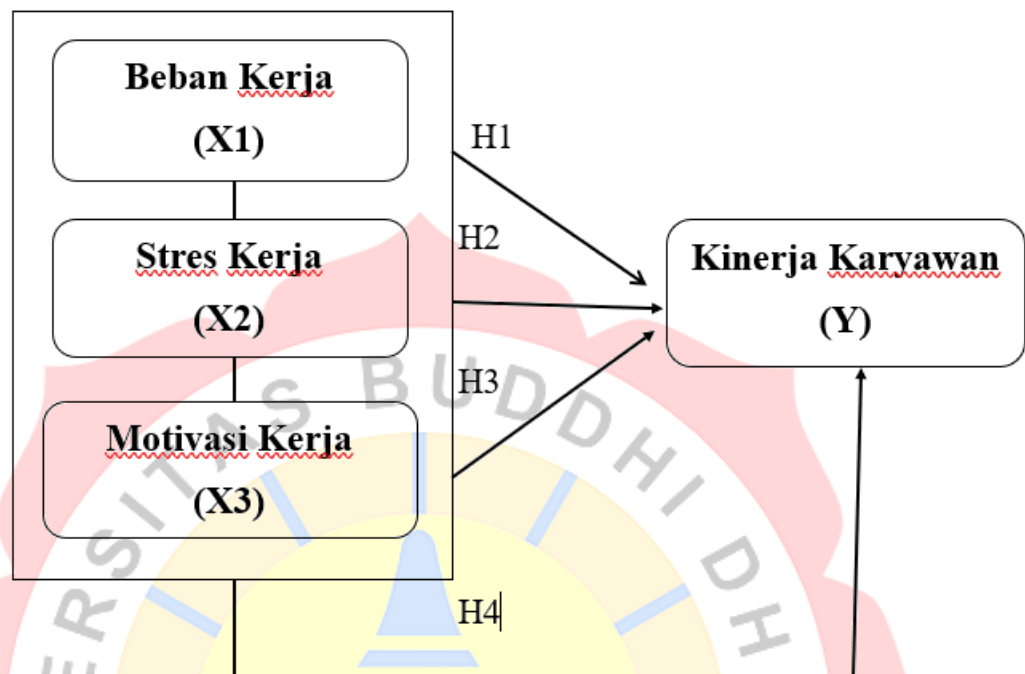
Hasil Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Cindyana Dewi(2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Karyawan Pada PT. Cermelang Abadi Mulia	Stres Kerja (X2), Dan Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan uji hipotesis diperoleh t hitung untuk Stres Kerja (X1) sebesar 5,059 dan t hitung untuk Lingkungan Kerja (X2) 2,559 dengan t tabel sebesar 1,66724 yang diperoleh dari T tabel distribusi untuk $df = 71-2$ dan level of significant 0,0sedangkan dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 37,176 dimana nilai itu lebih besar dari F table sebesar 3,13 dengan tingkat signifikan 0,0 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Samuel Siregar ¹ Ari Sulistyowati (2022)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Smk Yadika 13 Tambun	Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t bahwa Stres Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung 1,434 > t tabel 0,252 dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,194 dengan nilai signifikansi 0,157 lebih kecil dari nilai α yaitu = 0,05 ($0,157 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t bahwa Motivasi (X ₂) diperoleh nilai T hitung 5,906 > T tabel 0,252 dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,672 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu = 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{o2}

			ditolak dan H_{a2} diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji f) diperoleh nilai F hitung $18,985 > F$ tabel 3,-- dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima.
Evita Aditiawati (2023)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Sejahtera Indonesia.	Beban Kerja (X1), Motivasi (X3), Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil pengujian pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,341 dan memiliki nilai t-statistic $> t$ -tabel ($3,531 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Berdasarkan hasil pengujian pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,155 dan memiliki nilai t-statistic $> t$ -tabel ($1,668 < 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) ditolak, Pengujian ini membuktikan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,513 dan memiliki nilai t-statistic $> t$ -tabel ($5,924 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima.
Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari (2018)	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses	Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y).	Berdasarkan pengujian hipotesis pada variabel penelitian diperoleh hasil pembahasan yaitu Konflik Kerja (X_1) nilai t_Hitung ($1,331$) $> t$ _Tabel ($0,681$) dan tingkat signifikansi ($0,192$). Pada variabel Stres Kerja (X_2) nilai t_Hitung ($4,030$) $\geq t$ _Tabel ($0,681$) dan tingkat signifikansi ($0,08$) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada

			<p>variabel Beban Kerja (X_3) nilai $t_{\text{Hitung}} (1,090) \geq t_{\text{Tabel}} (0,681)$ dan tingkat signifikansi ($0,283$) lebih besar dari $0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji f dapat di hitung adalah $30,798$ dengan signifikan nilai f_{hitung} sebesar $0,000$ lebih rendah dari $0,05$ sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) adalah $2,87$, sehingga $F_{\text{hitung}} 30,798 > F_{\text{tabel}} 2,87$.</p>
Ramadhan Mugni Jayadi,Lie Liana (2022)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan.	Stres kerja (X_1), Motivasi (X_3), Kinerja Karyawan (Y).	<p>Diketahui bahwa nilai signifikasi variable motivasi (X_1) adalah sebesar $0.000 < \text{probabilitas } 0,05$. Untuk variabel motivasi (X_1) dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Diketahui bahwa nilai signifikasi variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar $0.007 < \text{probabilitas } 0,05$. Untuk variabel lingkungan kerja (X_2) dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Diketahui bahwa nilai signifikasi variabel stress kerja (X_3) adalah sebesar $0,795 > \text{probabilitas } 0,05$. Untuk variabel stress kerja (X_3) dapat dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil yang di dapatkan nilai signifikasi antara variabel motivasi (X_1), variable lingkungan kerja (X_2), dan variabel stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) $0,000$ maka $< 0,05$ berarti variabel motivasi (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), dan variabel stres kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)</p>

C. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Keterangan :

X1 : Beban Kerja sebagai variabel kesatu.

X2 : Stres kerja sebagai variabel kedua.

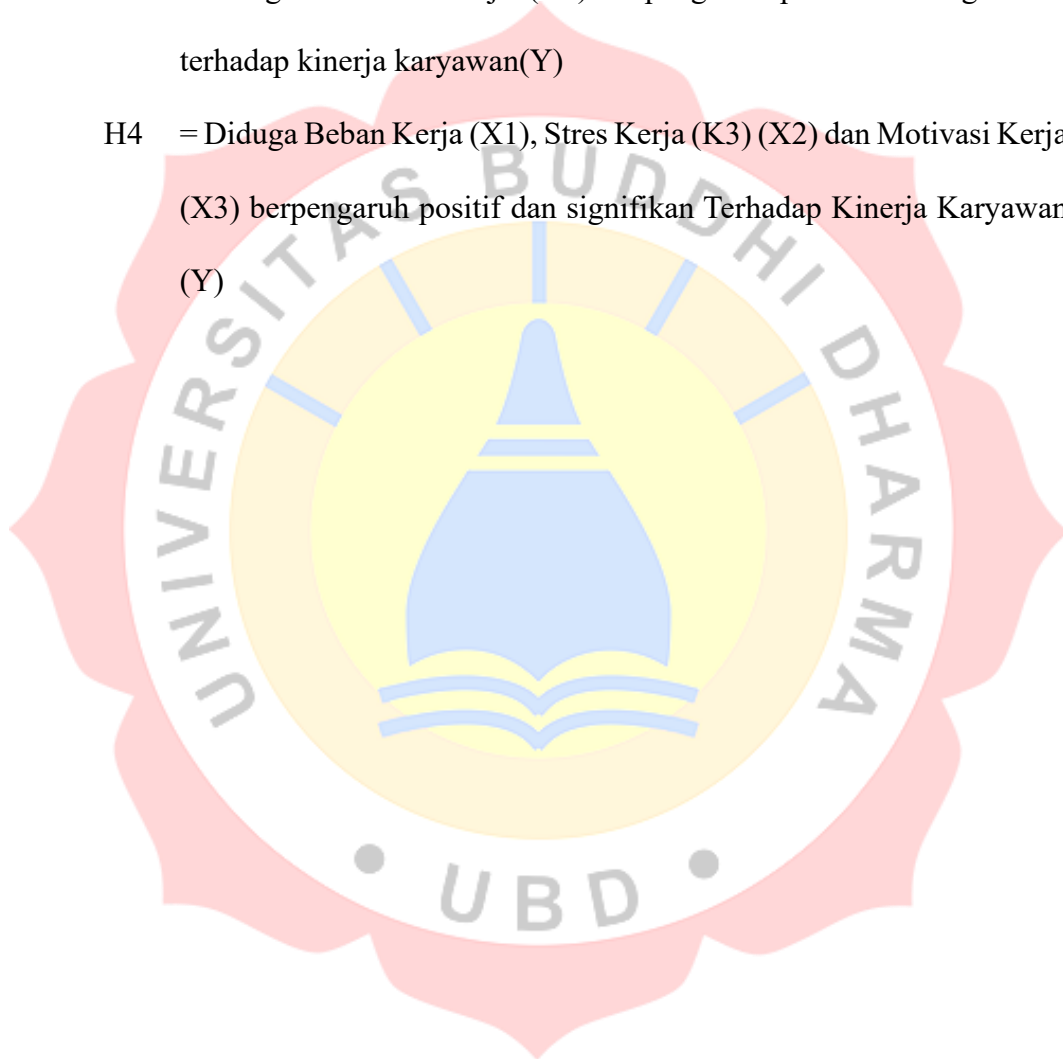
X3 : Motivasi kerja sebagai varibel ketiga.

Y : Kinerja karyawan sebagai variabel dependen

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang menjadi dasar panduan penelitian, maka perumusan hipotesa sebagai berikut :

- H1 = Diduga Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
- H2 = Diduga Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
- H3 = Diduga Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
- H4 = Diduga Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan hasil data dengan tujuan dan fungsi tertentu. Tujuan dari adanya metode penelitian ini yaitu untuk memberikan gambaran kepada peneliti mengenai bagaimana sebuah penelitian dilakukan sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dibantu dengan menggunakan program SPSS. Menurut (Kusnawan, 2023) dalam buku yang berjudul Metode Penelitian Dan Publikasi Ilmiah, Penelitian pada hakekatnya adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan manusia untuk menjawab persoalan atau keingintahuan manusia atau menjelaskan fenomena.

Pendekatan Kuantitatif adalah penelitian yang datanya lebih bersifat numerik atau angka. Angka yang dimaksudkan dalam hal ini bukan hanya untuk matematika, tetapi maksudnya adalah untuk meneliti permasalahan yang bisa diukur dengan angka. Penelitian kuantitatif ini digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel yang bertujuan untuk membuktikan suatu hipotesis yang ditetapkan di dalam penelitian. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Medika Bersama.

Penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Bintang Medika Bersama

PT. Bintang Medika Bersama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan obat – obatan. Perusahaan ini berdomisili di Tangerang dan beralamat di Kavling DPR Tangerang – Banten.

Perusahaan ini berdiri sejak 16 Mei 2014 dan berlokasi di Tangerang, Banten, Indonesia. Kegiatan usaha difokuskan pada penyediaan obat – obatan yang banyak di gunakan oleh industry farmasi juga yang bergerak dalam bidang farmasi.

2. Visi Misi PT. Bintang Medika Bersama

A. Visi

PT. Bintang Medika Bersama mempunyai visi untuk menjadi perusahaan distribusi farmasi yang baik dengan mendistribusikan obat ke daerah-daerah.

B. Misi

Adapun misi dari PT. Bintang Medika Bersama :

1. Menghargai Individu

Menghargai setiap individu yang terlibat dalam proses pertumbuhan perusahaan.

2. Melatih SDM (Sumber Daya Manusia)

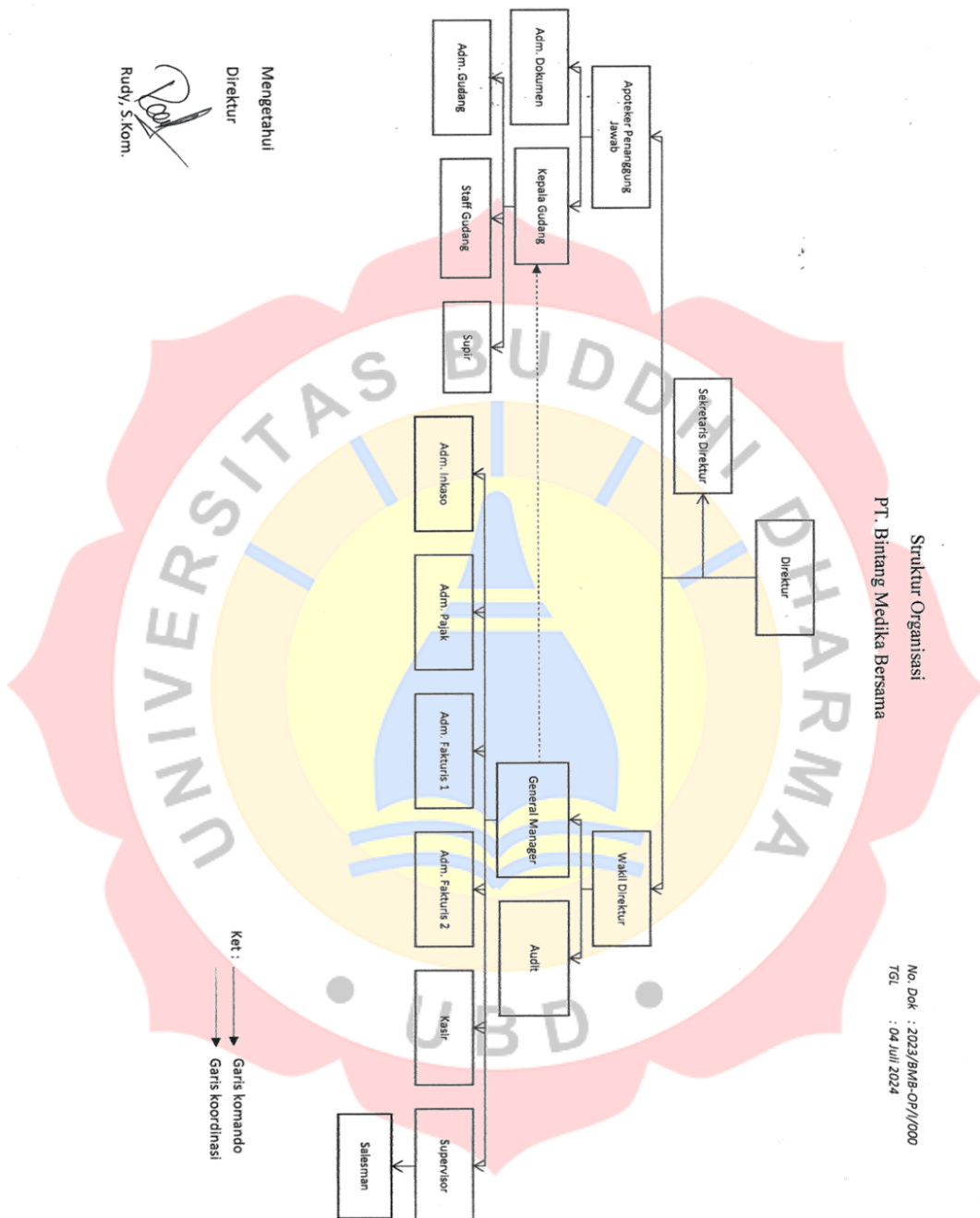
Melatih sumber daya manusia yang berkualitas dengan menjunjung tinggi nilai kemanusiaan.

3. Usaha Berkelanjutan

Menjalankan kegiatan usaha secara berkelanjutan.



3. Struktur Organisasi



Gambar 3.1

Struktur Organisasi

Sumber: PT. Bintang Medika Bersama

Tabel III-1

Keterangan Jumlah Karyawan

Jumlah Anggota	Divisi
1 Orang	Direktur
1 Orang	Sekretaris Direktur
7 Orang	Wakil Direktur
8 Orang	Apoteker
1 Orang	General Manager
1 Orang	Audit
7 Orang	Kepala Gudang
1 Orang	Admin Dokumen
7 Orang	Admin Gudang
10 Orang	Staff Gudang
2 Orang	Supir
7 Orang	Admin Inkaso
1 Orang	Admin Pajak
10 Orang	Admin Fakturis
2 Orang	Kasir
6 Orang	Supervisor
28 Orang	Salesman

Struktur organisasi perusahaan adalah suatu hierarki atau susunan yang memuat tugas dan peran individu berdasarkan posisi dalam perusahaan. Umumnya bentuk perusahaan dalam diagram atau garis hierarki dan berisi penjelasan atau uraian dari setiap komponen perusahaan. Suatu organisasi dapat beridiri karena Kerjasama antar individu dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan baik. Bentuk organisasi yang baik dapat membuktikan weewenang, serta tanggung jawab dari setiap bagian divisi yang bertanggung jawab dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Terhadap keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan jika memiliki sistem organisasi yang baik yaitu :

- a) Deskripsi pekerjaan karyawan lebih jelas dan tertata.
- b) Koordinasi fungsi, serta pembagian wewenang dan tanggung jawab antar departemen lebih jelas.
- c) Dapat mengurangi konflik internal yang terjadi dalam perusahaan.
- d) Jenjang karir yang jelas dapat meningkatkan semangat kerja dan semangat karyawan.
- e) Dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih mudah.

Bentuk organisasi suatu industry wajib disusun dengan benar agar nampak dengan nyata, berikut ini merupakan struktur dari PT. Bintang Medika Bersama beserta tugas – tugasnya dari masing – masing unit kerja yang dapat dilihat :

a. Direktur Utama

- 1) Memiliki sifat kepemimpinan
- 2) Memberikan visi dan misi
- 3) Memperhatikan kendala yang terjadi pada perusahaan.

b. Sekretaris Direktur

- 1) Melaksanakan tugas – tugas administrasi kesekretariatan.
- 2) Mengatur dan mencatat hasil rapat.
- 3) Komunikasi ke berbagai pihak.
- 4) Memastikan persediaan perlengkapan kantor.

- 5) Mengatur dan menyampaikan pesan.

c. Wakil Direktur

- 1) Memimpin perusahaan serta menjadi pelopor pegawai.
- 2) Mengatur operasional perusahaan setiap hari.
- 3) Merancang, melakukan, mengkoordinasikan.
- 4) Mengatur perusahaan sama dengan visi serta tujuan perusahaan.
- 5) Merancang, mengatur, serta memantau cara penganggaran perusahaan.

d. General Manager

- 1) Mengontrol kinerja karyawan
- 2) Menyeleksi calon karyawan baru
- 3) Menyusun laporan keuangan

e. Supervisor

- 1) Mengatur team marketing, serta memotivasi pegawai.
- 2) Melakukan kewajiban, serta profesi dengan secara langsung.
- 3) Menegakkan ketentuan yang sudah dipastikan oleh perusahaan.

f. Kasir

- 1) Membuat penerimaan penjual.
- 2) Menata arus uang perusahaan.
- 3) Mengetahui serta membayarkan hutang perusahaan.

4) Menata kebijaksanaan perhitungan finansial perusahaan.

5) Mengurus jalannya uang masuk dan keluar.

g. Fakturis

1) Melakukan proses pesanan.

2) Melanjutkan pesanan ke tim produksi ataupun bangunan.

3) Pencatatan.

4) Administrasi tim sales yang lain.

h. Inkaso

1) Melakukan audit faktur pada team marketing.

2) Melakukan pengawasan atas faktur penjualan.

3) Menyiapkan faktur tagihan untuk team marketing.

4) Melaksanakan pemeriksaan pembayaran atas customer.

5) Melaksanakan pelaporan atas pegantaran barang yang dilakukan.

i. Kepala Gudang

1) Membuat perencanaan logistic barang serta distribusinya.

2) Membuat perencanaan, pengawasan serta informasi pergudangan.

3) Memantau serta mengendalikan operasional bangunan (keluar masuknya barang) sama dengan SOP.

- 4) Memastikan ketersediaan barang sama dengan kebutuhan.

j. Apoteker

- 1) memeriksa dengan teratur masa obat
- 2) melakukan update peraturan obat – obatan terlarang
- 3) mengikuti seminar peraturan obat – obatan secara terjadwal.

k. Salesman (Team Marketing)

- 1) menjalankan target yang di tetapkan oleh Perusahaan.
- 2) menagih outlet atas piutang.
- 3) menawarkan prodak yang dimiliki Perusahaan.

l. Driver

- 1) mengantar barang ke outlet.
- 2) membuat laporan pengeluaran uang bongkar.

m. Staff Gudang

- 1) mencari barang untuk di siapkan.
- 2) memuat dan bongkar barang muatan.
- 3) bertanggung jawab atas stok barang dalam Perusahaan.

n. Admin Dokumen

- 1) mengelola dokumen perusahaan.
- 2) mempersiapkan dokumen yang dibutuhkan perusahaan.
- 3) mengarsip dan merekap data yang masuk.

- 4) membuat surat masuk dan surat keluar.
- 5) mengatur catatan harian.

o. Admin Gudang

- 1) mengkatagorikan barang berdasarkan jenisnya.
- 2) membantu proses *quality control*.
- 3) mengelola keperluan adminitrasi.
- 4) mendata jumlah, jenis, dan alasan produk yang dikembalikan oleh pelanggan.
- 5) Memeriksa dan mencatat produk yang akan memasuki masa *expired*.

p. Admin Pajak

- 1) Mengumpulkan, mengatur, dan menyiapkan dokumen perpajakan perusahaan.
- 2) Menghitung secara pasti jumlah pajak yang harus dibayar perusahaan.
- 3) Membuat perencanaan pajak.
- 4) Membayar dan melaporkan pajak dengan tepat waktu.
- 5) Mengatur dan memperbarui database pajak milik perusahaan.

q. Audit

- 1) Mengajukan pertanyaan.
- 2) Melaporkan penipuan.
- 3) Mematuhi standar audit.

- 4) Membantu dalam investigasi.
- 5) Membentuk opini.

C. Jenis dan Sumber Data

Sebuah data digunakan untuk mengetahui serta memperoleh gambaran mengenai suatu keadaan. Jenis data dapat dikelompokkan menjadi berdasarkan sifatnya, sumbernya, cara memperolehnya dan juga waktu pengumpulannya. Dalam proses penelitian ini untuk mendapatkan data-data yang relevan, maka penulis menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut :

1. Jenis Data Jenis Data Penelitian yang penulis lakukan yaitu jenis data primer, jenis data itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Data Primer

yaitu suatu jenis data yang dikumpulkan langsung dari sumber utamanya melalui beberapa cara seperti melalui wawancara, survei, eksperimen, dan sebagainya dan data primer ini bersifat spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti. Pada penelitian ini, sumber data primer didapatkan dengan melalui penyebaran kuesioner.

- b. Data Sekunder

yaitu suatu informasi yang sudah ada sebelumnya dan dengan disengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Dalam penelitian ini

pengumpulan datanya bisa melalui buku-buku referensi, jurnal dan sumber lainnya.

D. Sumber Data

Dari berbagai data yang akan dimanfaatkan dalam sebuah penelitian sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yang diperoleh dari observasi secara langsung pada sebuah objek penelitian di PT. Bintang Medika Bersama dengan cara melakukan wawancara langsung dengan karyawan produksi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bintang Medika Bersama.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yang diperoleh dari buku-buku ilmiah, jurnaljurnal penelitian yang relevan, dan internet yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2017, 80) dalam (Sa'adah, 2021) yang dikutip oleh (Anggita, 2022) menyatakan bahwa :

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Medika Bersama.

2. Sampel

Menurut (sugiyono 2017,81) yang dikutip oleh (Salim, 2023) mengatakan bahwa :

“Bila populasinya relatif kecil kurang dari 30, atau apabila seseorang ingin melakukan studi generalisasi, sampling saturasi adalah strategi pengambilan sampel yang mengambil sampel dari setiap anggota dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel, dengan kata lain untuk sampel jenuh”.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Sampel dari penelitian ini merupakan seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 100 karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data-data yang relevan untuk diteliti serta memenuhi standar ketentuan yang ditetapkan. Dengan metode pengumpulan data yang telat akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid.

Berikut ini adalah beberapa Teknik pengumpulan data yang bisa digunakan yaitu:

1. Studi Pustaka

Dalam hal ini penulis menetapkan studi pustaka sebagai salah satu teknik pengumpulan data, teknik ini dilakukan dengan cara membaca buku, artikel, situs internet dan juga jurnal penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang ilmiah dan juga teoritis serta dapat dijadikan sebagai referensi penelitian.

2. Kuesioner (Kuesioner/Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang penulis juga tetapkan sebagai cara dan juga metode untuk memperoleh data penelitian (data primer) yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

Tabel III-2
Skala Likert

Indikator Jawaban	Keterangan	Nilai Indikator
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4

SS	Sangat Setuju	5
----	---------------	---

F. Operasi Variabel Penelitian

Tabel III-3

Operasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1)	1.Faktor Eksternal	1. Pekerjaan yang diberikan pada karyawan berlebihan 2. <i>Double Job</i> 3. Kurangnya Kerjasama 4. Tugas / pekerjaan yang di berikan tidak sesuai kemampuan yang dimiliki 5. <u>Konflik antar pribadi</u> 6. Atasan tidak memberikan <i>feedback</i> ketika kita menyelesaikan sesuatu goals	Likert

		<p>7. Terlalu banyak melakukan revisi pada tugas</p> <p>8. <u>Frutasi</u></p> <p>9. Sistem pengawasan yang berlebihan</p> <p>10. Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi</p>	
	<p><u>2.Faktor Internal</u></p>		
<p>Sumber : Soleman yang dikutip (Nabawi, 2019), (Mahawati, 2021) & Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, dalam (Muslim, 2021)</p>			
Stress Kerja (X2)	<p>1.Komunikasi</p> <p>2. Dukungan Perusahaan</p> <p>3. Pengaruh Pemimpin</p>	<p>1. Kelelahan</p> <p>2. Kemampuan</p> <p>3. Tanggung jawab</p> <p>4. Kerjasama antar karyawan</p> <p>5. Komunikasi antar karyawan</p> <p>6. Fasilitas</p> <p>7. Peran pemimpin</p> <p>8. Waktu kerja</p> <p>9. Dukungan organisasi</p>	Likert

		10. Dukungan teknologi, alat atau sarana kerja.	
Sumber : Cindiana Dewi (2020), Robbins dalam (Affandi et al., 2021) & Igor dalam (Muslim, 2021) yang dikutip oleh (Aldy Christiandi, 2022)			
Motivasi Kerja (X3)	1.Faktor – Faktor Motivasi	1. Lingkungan Kerja 2. Penghargaan 3. Motivator untuk orang lain. 4. Arahkan 5. Kesuksesan 6. Tanggung Jawab 7. Semangat 8. Kerja Keras 9. Kejujuran 10. Kemampuan	Likert
Sumber : Aprissa (2022)			
Kinerja Karyawan (Y)	1.Faktor Kinerja	1. Pencapaian 2. Kemampuan 3. Target 4. Teliti 5. Meminimalisir Kesalahan	Likert

		6. Inisiatif 7. Mandiri 8. Disiplin 9. Semangat Kerja 10. Mengutamakan pekerjaan	
Sumber : Manajemen Kinerja (Wibowo 2015, 100) Yang dikutip Cindyana Dewi (2020), Aprissa (2022)			

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan dipergunakan pada penelitian ini yaitu data yang sudah dikumpul melalui kuesioner dan selanjutnya hendak dianalisis dengan memakai program SPSS 25, dan dapat dilaksanakan pengujian yaitu :

1. Uji Instrumen Penelitian

Teknik analisis data merupakan tahapan bagaimana data yang dikumpulkan wajib melakukan dianalisis terlebih dahulu agar mendapatkan hasil penelitian. Dalam hal ini permasalahan penelitian dipecahkan dengan menggunakan :

a. Analisa Deskripsi Data

Menurut (Sinambela and Sinambela 2021, 313) yang dikutip oleh (Marcelrino, 2023) menyatakan bahwa :

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menguraikan data yang telah dihipunkan sebelumnya tanpa adanya maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

b. Frekuensi Data

Data yang sudah ada kadang kala dalam jumlah yang tergolong banyak akibatnya kita pun menjadi sulit untuk mengetahui jenis dan cirinya. Supaya dapat memudahkan ciri-cirinya.dalam menganalisis, data dalam penelitian ini perlu diorganisir dengan meringkas data tersebut ke dalam kelompok-kelompok data menurut ciri-cirinya.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan kuesioner tersebut mampu untuk menyatakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Data yang valid dalam sebuah penelitian adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Ada beberapa metode yang digunakan dalam uji validitas, salah satunya adalah metode korelasi *product moment pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Sumber : Sugiyono

Keterangan :

r = Koefisien korelasi (validitas)

n = Jumlah individu dalam sampel

X_i = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap *item*.

Y_i = Skor total yang diperoleh subjek dalam setiap *item*.

$\sum X_i$ = Jumlah skor dalam variable X_i

$\sum Y_i$ = Jumlah skor dalam variable Y_i

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X_i

$\sum Y_i^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y_i

$\sum X_i Y_i$ = Jumlah skor dalam variable X_i dan Y_i

3. Uji Reliabilitas

menurut (Sugiyono 2017,212) yang dikutip oleh (Billy, 2019) menyatakan bahwa indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Maka alat ukur tersebut reliable, atau dengan kata lain realibilitas menunjukkan konsisten suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Untuk mengukur reliabilitas data dalam penelitian ini, menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b_h^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : Sugiyono

Keterangan :

r_i : Koefisien reliabilitas instrument

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b_p^2$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varian total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut realibel.
2. Apabila koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut tidak reliabel.

Tabel III-4
Standar Reliabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0,00 – 0,20	Sangat tidak reliabel
0,21 – 0,40	Tidak reliabel
0,41 – 0,60	Cukup reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat reliabel

4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik memiliki fungsi untuk mengetahui ada tidaknya ketidaknormalan pada model regresi. Model regresi linier

dapat disebut sebagai model yang baik jika didalam model tersebut normal yang berarti tidak adanya multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas agar memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bisa dan pengujiannya dapat dipercaya.

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Dan beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal yang terletak di grafik normal -P-P Plot regression standardized residual atau dengan uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. $\text{Sig} > 0,05$ = residual menyebar normal.
- b. $\text{Sig} < 0,05$ = residual menyebar tidak normal

b. Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan tingkat kesalahan menjadi sangat besar. Dan cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai $\text{VIF} < 10$ dan $\text{Tolerance} > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Pada regresi yang baik seharusnya tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Penentuan kriteria terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari penyebaran suatu data dengan syarat :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Model Statistik

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel bebas (X) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.

Selain itu, dengan analisis regresi sederhana maka akan diketahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Variabel independent

α = Konstanta (nilai 'Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda merupakan suatu persamaan regresi yang variabel bebasnya lebih dari satu variabel. Dalam prediksi persamaan linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

c. Koefisien Korelasi

Analisa korelasi merupakan bagian integral dalam peramalan.

Peramalan dilakukan berdasarkan data yang diolah

dengan menggunakan statistik yang sesuai untuk dapat menguji keabsahan data. Jika peramalan tidak diolah menggunakan data yang sesuai maka kita tidak memperoleh kesimpulan yang baik.

Rumusan koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Sumber : Sugiyono 2017, 80

Menurut (Sugiyono 2019, 184) terdapat ketentuan-ketentuan dalam analisis koefisien korelasi antar variabel yang diklasifikasikan menjadi 5 indikator :

Tabel III-5

Indikator Tingkat Hubungan

0,00 – 0,199	Hubungan sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan rendah
0,40 – 0,599	Hubungan sedang
0,60 – 0,799	Hubungan kuat
0,80 – 1,000	Hubungan sangat kuat

Dengan melihat ketentuan-ketentuan yang ada seperti dijelaskan diatas, maka dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap variable Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintang Medika Bersama

d. Koefisien inasi

Rumusan untuk mencari koefisien determinasi dengan empat variabel independent adalah :

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_3) \cdot (ryx_1 x_2 x_3)}{1 - (rx_1 x_2 x_3)^2}}$$

Sumber : Sugiyono 2017, 80

Keterangan :

y : Kinerja Karyawan

x_1 : Beban Kerja

x_2 : Stres Kerja

x_3 : Motivasi Kerja

Yang mana :

ryx_1 : Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y

ryx_2 : Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y

ryx_3 : Korelasi Product Moment antara X_3 dengan Y

$R_{x_1 x_2 x_3}$: Korelasi Product Moment antara $X_1 X_2 X_3$

Dengan kesimpulan:

- a. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependen.
- b. Jika $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependen adalah sempurna.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah tertentu yang diteliti. Sedangkan untuk menguji keterkaitan

koefisien, maka dapat di uji melalui uji t dan untuk menghitung uji t, peneliti menggunakan alat bantu berupa SPSS versi 25. Adapun rumus untuk menguji hipotesis :

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : $\beta = 0$ (tidak ada hubungan antara x dan y)

H_a : $\beta > 0$ (ada hubungan positif antara x dan y)

H_0 : $\beta < 0$ (ada hubungan negatif antara x dan y)

H_0 : $\beta \neq 0$ (ada hubungan antara x dan y)

Untuk menguji hipotesis nol (H_0) kriterianya sebagai berikut :

1. Bila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait (Y).
2. Bila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait (Y).

Dalam pengujian menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% sedangkan $\alpha = 5\%$.

Apabila H_0 diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji pengaruh simultan (*f test*) yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terkait.

Adapun rumus untuk pengujian F yaitu :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono 2017, 80

Keterangan :

R^2 : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independent

N : Jumlah anggota sampel

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai $F_{\text{penelitian}}$ dengan nilai F_{tabel} dengan cara :

1. Menghitung $F_{\text{penelitian}}$ yang didapatkan melalui kolom F pada tabel anova yang didapatkan dari output program SPSS.
2. Menghitung nilai F_{tabel} dengan tarif signifikansi tertentu.
3. Menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut :
 - a. Jika $F_{\text{penelitian}} > \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika $F_{\text{penelitian}} < \text{nilai } F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a yang diterima