

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. INDOEXIM
INTERNATONAL)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh:

AMNA CHOLISHOH

NIM 1705026054

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdri Amna Cholishoh

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Amna Cholishoh

NIM : 1705026054

Judul Skripsi : “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indoexim International)”.

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Semarang, April 2021

Pembimbing I,



Dr. Ali Murtadho, M. Ag.
NIP. 19710830 199803 1 003

Pembimbing II,



Dessy Noor Farida, SE., M.Si., AK CA
NIP.19791222 201503 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof DR. HAMKA (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691.
Semarang

PENGESAHAN

Nama : Amna Cholishoh

NIM : 1705026054

Judul : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. INDOEXIM
INTERNASIONAL)

Telah dimunaqasyahkan oleh dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, serta dinyatakan telah lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup pada tanggal 05 Mei 2021 dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir untuk memperoleh gelar sarjana (Strata satu/S1) pada Ilmu Ekonomi Islam.

Semarang, Mei 2021

Ketua Sidang

Dr. H. Musahadi, M.Ag.

NIP. 19690709 199403 1 003

Sekretaris Sidang

Dessy Noor Farida, SE, M.Si., AK AC

NIP. 19791222 201503 2 001

Penguji Utama I

H. Johan Arifin, S.Ag., MM.

NIP. 19710908 200212 1 001

Penguji Utama II

Arif Afendi, SE., M.Sc.

NIP. 19850526 201503 1 002

Pembimbing I



Dr. Ali Murtadho, M.Ag.

NIP. 19710830 199803 1 003



Pembimbing II



Dessy Noor Farida, SE, M.Si, AK AC

NIP. 19791222 201503 2 001

MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Dan janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”.

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan kemudahan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dan sholawat serta salam penulis curahkan kepada junjungan Besar Nabi Agung Muhammad SAW, semoga syafa'at beliau selalu menyertai umatnya. Amin

Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa hormat kepada:

1. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan do'a tanpa henti, pengorbanan, motivasi, nasehat dan kasih sayang yang tidak pernah henti kepada saya sampai saat ini.
2. Aghny Akromuddin El Haq, terimakasih telah menjadi penyemangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Dr. H. Nur Fatoni, M. Ag sebagai wali dosen serta telah menjadi orang tua kedua saya selama menjadi mahasiswa di UIN Walisongo. Dan terimakasih atas ilmu yang telah diajarkan kepada penulis dengan penuh keikhlasan.
4. Dr. Ali Murtadho, M. Ag dan Dessy Noor Farida, SE., M.Si. AK AC selaku dosen pembimbing saya selama menyelesaikan tugas akhir ini. Terimakasih atas respon yang begitu baik selama penulis melakukan bimbingan, serta saran yang sangat berguna bagi penulis.
5. Bpk. Tri Kalis Sambiko selaku Manager di PT. Indoexim International dan Endah Mega Andari selaku sekretaris PT. Indoexim International yang sudah senantiasa membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

DEKLARASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amna Cholishoh
NIM : 1705026054
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT. INDOEXIM
INTERNATIONAL”**

Secara keseluruhan merupakan hasil pemikiran dari peneliti, kecuali bagian tertentu yang telah dijadikan rujukan untuk dijadikan sumber referensi.

Jepara, April 2021
Pembuat Pernyataan

Amna Cholishoh
1705026054

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi menjadi hal yang penting dalam penulisan skripsi karena pada umumnya terdapat istilah arab, nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang tulisan aslinya ditulis dengan huruf arab dan kemudian disalin ke huruf arab dan disalin ke huruf latin. Untuk menjamin konsistensi perlu ditetapkan transliterasi sebagai berikut

A. Konsonan

ء = `	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = `	ى = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

B. Vokal

اَ = a

اِ = i

اُ = u

C. Diftong

اِي = ay

اُو = aw

D. Syaddah (ّ-)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya **الطّب** *al-thibb*.

E. **Kata Sandang** ال

Kata sandang (...ال) ditulis dengan *al*-...misalnya الصناعة = *al-shina'ah*.

Al- ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

F. **Ta'Marbuthah** (ة)

Setiap *ta'marbuthah* ditulis dengan "h" misalnya المعشة الطبيعة = *al-ma'isyah al-thabi'iyah*.

ABSTRAK

Jepara menjadi salah satu Kabupaten di Jawa Tengah yang dikenal karena ukiran dan industri furniturnya. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Furniture adalah PT Indoexim international. Produk furniture yang dihasilkan berupa meja, kursi dengan tipe *indoor* ataupun *outdoor*. Pangsa pasar perusahaan ini adalah konsumen dari luar negeri terutama dalam bidang hotel, apartemen, resort, rumah, cafe, dan restaurant. Karena pangsa pasar perusahaan ini adalah konsumen luar negeri, maka tentunya diperlukan kinerja yang baik dari karyawan, hal ini tentunya menjadi beban tersendiri bagi karyawan karena mengharuskan karyawan bekerja semaksimal mungkin.

Penelitian ini dimaksudkan agar dapat memperoleh data tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoexim International, serta melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan kepada staf kantor PT. Indoexim International yang berjumlah 33 karyawan. Untuk memperoleh data primer, peneliti menyebarkan kuesioner kepada staf kantor PT. Indoexim International dengan sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari pihak PT. Indoexim International, buku-buku, dokumen, dan sumber lain yang dapat mendukung penelitian ini.

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 2.5*, dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, serta untuk menguji hipotesis penulis menggunakan uji t, uji F. berdasarkan dari hasil uji t pada variabel beban kerja dan stress kerja terdapat pengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil uji tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah kepada penulis, sehingga sampai saat ini penulis masih mendapatkan ketetapan iman dan islam.

Shalawat serta salam penulis panjatkan kepada beliau Nabi Agung Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan tabi'in serta umatnya. Semoga kelak di hari akhir kita mendapatkan syafa'at dari beliau.

Dalam penyusunan skripsi ini, tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih atas peran sertanya dalam penyusunan skripsi ini kepada:

1. Prof. Dr. Imam Taufiq, M. Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. Ali Murtadho, M. Ag selaku dosen pembimbing I dan Dessy Noor Farida, SE., M.Si. AK AC selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan membantu penulis dengan meluangkan waktu dan tenaga demi mengarahkan serta membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
3. Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag. selaku Dosen Wali
4. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmunya dan senantiasa memberikan pengarahan selama masa perkuliahan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca.

Jepara, April 2021

Penulis

Amna Cholishoh

NIM. 1705026054

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAM PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
DEKLARASI.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II KERANGKA TEORITIK	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Insani	
2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Insani	15
2.3 Beban Kerja	
2.3.1 Definisi Beban Kerja	16
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	17
2.3.3 Indikator Beban Kerja.....	18
2.3.4 Dampak Beban Kerja.....	18
2.3.5 Beban Kerja dalam Prespektif Islam	19

2.4	Stres Kerja	
2.4.1	Definisi Stres Kerja.....	20
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	20
2.4.3	Indikator Stres Kerja.....	21
2.4.4	Dampak dari Stres Kerja.....	21
2.4.5	Stres Kerja dalam Pandangan Islam	23
2.4.6	Cara Mengatasi Stres Kerja Menurut Islam.....	23
2.5	Kinerja Karyawan	
2.5.1	Definisi Kinerja	26
2.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.5.3	Indikator Kinerja.....	27
2.5.4	Kinerja dalam Prespektif Islam	28
2.6	Penelitian Terdahulu.....	29
2.7	Kerangka Pemikiran	31
2.8	Hipotesis Pemikiran.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis dan Metode Penelitian	
3.1.1	Jenis Penelitian	33
3.1.2	Lokasi Penelitian	33
3.1.3	Subjek Penelitian	33
3.1.4	Sumber Data	33
3.2	Populasi dan Sampel	
3.2.1	Populasi	33
3.2.2	Sampel	34
3.3	Teknik Pengumpulan Data	34
3.4	Variabel Penelitian dan Variabel Operasional	
3.4.1	Variabel	34
3.4.2	Definisi Variabel Operasioal	35
3.5	Uji Kualitas Data	
3.5.1	Uji Validitas	36
3.5.2	Uji Reliabilitas	36

3.6	Uji Asumsi Klasik	
3.6.1	Uji Normalitas	37
3.6.2	Uji Multikolinearitas.....	37
3.6.3	Uji Heteroskedastisitas	37
3.7	Persamaan Regresi Linear Berganda.....	38

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1	Gambaran Objek Penelitian	
4.1.1	Profil PT. Indoexim International.....	39
4.1.2	Pencapaian PT. Indoexim International.....	39
4.2	Hasil Penelitian	
4.2.1	Deskripsi Variabel Penelitian	
4.2.1.1	Deskripsi Variabel	41
4.2.2	Analisis Data Responden	45
4.2.3	Uji Instrumen Data	
4.2.3.1	Uji Validitas.....	49
4.2.3.2	Uji Reliabilitas.....	51
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	
4.2.4.1	Uji Normalitas	52
4.2.4.2	Uji Heteroskedastisitas	53
4.2.4.3	Uji Multikolinieritas	54
4.2.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.2.6	Uji Hipotesis	
4.2.6.1	Uji F (Simultan).....	56
4.2.6.2	Uji t (Uji Parsial)	58
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	
4.3.1	Pengaruh dari Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	59
4.3.2	Pengaruh dari Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan ..	60

BAB V KESIMPULAN & SARAN

5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Saran	61

DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel 1.1 Rekap Stuffing Container Bulanan Juli-Desember Tahun 2020.....	4
2. Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT. Indoexim International Per Juli-Desember 2020.....	9
3. Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert.....	40
4. Tabel 4.2 Data Responden Variabel Beban Kerja	41
5. Tabel 4.3 Data Responden Variabel Stres Kerja.....	43
6. Tabel 4.4 Data Responden Variabel Kinerja Karyawan	44
7. Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
8. Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
9. Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
10. Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
11. Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	49
12. Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	50
13. Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	50
14. Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	51
15. Tabel 4.13 Uji Normalitas	52
16. Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
17. Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	54
18. Tabel 4.16 Hasil Regresi Linier Berganda.....	55
19. Tabel 4.17 Uji F	57
20. Tabel 4.18 Uji T Variabel X1 Dan X2 Terhadap Y	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia lebih berfokus pada upaya mengelola sumber daya manusia dalam interaksi antara organisasi dengan pekerja. Di dalam organisasi diperlukan faktor yang dapat menunjang berbagai kegiatan dalam suatu organisasi seperti sumber daya manusia. Selain itu kemajuan jaman akan selalu beriringan dengan perkembangan teknologi¹, tetapi asset yang dibutuhkan perusahaan tetap sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga yang harus dimiliki oleh perusahaan serta harus selalu dipertahankan karena sumber daya manusia yang akan menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai². Meskipun berbagai faktor telah tersedia, namun tanpa peran dari sumber daya manusia perusahaan tidak mampu beroperasi. Karena sumber daya manusia menjadi penentu penggerak didalamnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Dengan kemampuan yang memadai, maka sumber daya manusia mampu menyelesaikan berbagai tugas dan tanggungjawab dengan efektif dan efisien. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada hasil pendapatan perusahaan atau berpengaruh terhadap nilai perusahaan³. Sehingga perusahaan harus memiliki faktor produksi yang matang⁴

¹ Cita Sari Dja'akum, "Peer to Peer Lending Against Ease of Business Technology Acceptance Model (TAM) Approach", *Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 10, 2019. hlm 271.

² Aster Andriani, et al. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 2, 2014. hlm.376-377.

³ Mita Kurnia Rizki, et. al, "The Effect of Sustainability Report and Profitability on Company Value :Evidence from Indonesia Sharia Shares", *Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 10, 2019. Hlm. 117.

⁴ Mawadah Murtiawati, et. al " The Impact Of Product Quality and Service Quality on Consumer Loyalty (A Case Study of Bandengan Rozal in Bandengan Village, Kendal District, Kendal Regency)", *Journal of Islamic Economics, Management and Bussiness*, Vol. 1, 2019. hlm.

Kinerja karyawan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja berdasarkan kuantitas serta kualitas telah mampu dicapai karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggungjawabnya⁵. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan yang bekerja memiliki prestasi serta kemampuan yang memadai. Oleh karena itu kinerja menjadi suatu hal yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan. Karena penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terkait dengan kinerja karyawan. Agar karyawan dapat meningkatkan kualitas serta pengetahuan terkait dengan tanggungjawab dan tugas yang telah dibebankan. Setiap karyawan tentunya memiliki kinerja yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan diperlukan faktor yang mendukung kinerja karyawan agar dapat maksimal.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat beban kerja serta tingkat stres kerja karyawan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tanggungjawab yang telah diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan kemampuan yang karyawan⁶. Jika kemampuan yang dimiliki karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka akan menjadikan sikap yang tidak bertanggungjawab dan cenderung meremehkan karena kemampuan yang dimiliki lebih tinggi dibandingkan dengan tanggungjawab yang diberikan, dan sebaliknya jika kemampuan karyawan kurang mendukung dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka dapat mengakibatkan kelelahan yang berlebihan karena karyawan harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki.

Beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Adanya beban kerja yang dirasa berat dapat berpengaruh terhadap psikis karyawan.

⁵ Rini Chandra, et al. “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa”, Jurnal Manajemen dan Keuangan, 2017, hlm. 672.

⁶ Aster Andriani, et al. “Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 2, 2014. hlm. 376-377.

Pengaruh psikis ini seperti meningkatnya stres kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mempunyai cara tersendiri dalam mencapai tujuan dengan lebih meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan sehingga dapat tercipta kesatuan dan tujuan bersama tanpa menimbulkan stress terhadap karyawan.

Stres adalah kondisi dimana seseorang akan mengalami ketegangan yang disebabkan oleh faktor-faktor, seperti diri individu itu sendiri, lingkungan luar dari individu. Selain itu, stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor ditempat kerja, seperti kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan menjadikan munculnya stres kerja. Karena individu merasa kurang percaya diri dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, maka hal tersebut berdampak pada kinerja. Kondisi stres ini dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis maupun biologis karyawan. Apabila kinerja karyawan semakin menurun akan berdampak pada perusahaan karyawan tersebut bekerja. Seperti menurunnya pendapatan perusahaan, dan lain sebagainya.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Indoexim International. PT. Indoexim International menjadi produsen sekaligus eksportir *teak outdoor* maupun *indoor furniture* untuk hotel, rumah, apartemen, *resort*, dan *cafe*. Perusahaan yang berkantor pusat di Jakarta ini memiliki fasilitas produksi di Jepara dengan luas sekitar 2,5 hektar, sehingga produk dari PT. Indoexim mampu menembus pasar negara lain⁷.

Alasan mengapa meneliti pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoexim International karena PT. Indoexim International menjadi perusahaan besar yang berada di Jepara yang mampu menembus pasar internasional dan mengekspor furniture baik *indoor furniture* maupun *outdoor furniture*. Selain itu PT. Indoexim International juga mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai perusahaan nasional dengan tujuan ekspor terbanyak yang berhasil menembus

⁷ Yeffrie Yundiarto Prahadi, “Di Balik Keberhasilan Indoexim Raih Rekor MURI” (<https://swa.co.id/swa/profile/profile-company/resep-indoexim-raih-rekor-muri>, diakses pada tanggal 19 Februari 2021) pukul 10.47 WIB.

91 negara di dunia. Hal tersebut dapat dilihat dari data stuffing kontainer yang menunjukkan pesanan yang ada di PT. Indoexim International per Juli-Desember Tahun 2020.

Rekap Stuffing Kontainer Bulanan Juli-Desember Tahun 2020

Tabel 1.1

BULAN	PO	JUMLAH
Jul 20	Sidhi Nugraha Juli	3,5
	Outdoor Living (Sampel Order)	
	Fong Brother (Tambah Add. Stock)	
	Mr. Bend Top Table	
	Made In Muebles	
	Etola (Replacement Kain Cushion)	
	Wheco	
		1 x 40 HC
		2 x 40 FT
		1 x 20''
Aug- 20	Pilma (Sampel Order)	9,00
	Bali Stancking Chair (KD Version) Sampel	
	Yamazen	
	ITC	
	Whouse Design Garden	
	Whouse Design Garden	

	Whouse Design Garden	
	BBB	
	BBB	
	Mia Moebel (Replacement Claim)	
	Sar Distrilnord St Martin (Sampel Order)	
	Yamazen	
	Le Monde Du Jardin (PO)	
	Le Monde Du Jardin (Sample New Catalog)	
	Ms. Kezia Lorensia (Hotel Project)	
	Scim Se	
	Venture Design (Sample Order)	
	Eden Wood	
	Le Monde Du Jardin (Sample New Catalog)	8 x 40 HC
		2 x 20"
Sep-20	Megan Schots	3,0
	Furniture Teak Icon Showroom Fatmawati	
	Furniture Tambahan untuk Showroom	
	3 Ambalan Showroom Fatmawati & Tambahan Ives	
	Item International Sa	
	Atlantis	
	BFG Supply	
	Mr. Andrianus Hendrijono	

	House & Garden (Sample Order)	
		3 x 40 HC
Oct-20	Whouse Design (Teak Icon)	4,5
	Whouse Design (Teak Icon)	
	Whouse Design (Teak Icon)	
	Tambahan Furniture Bogor Village	
	Finishing Stock & Pameran Sumarrecon	
	Be Urban	
	Tuincentrum Het Oosten	
	Sample P. Windy	
		1 x 40 HC
		3 x 40"
		1 x 20"
Nov 20	Pilma	11,5
	Le Havre	
	Yamazen	
	PT. Lestari Mahadibya	
	Mr. Bend 177 (Sample Order)	
	Bodo Albes Warenhandles (Sample Prder)	
	Moia SPA (Sample Order)	
	Lilyawati (Cushion Ives Dining ArmChair)	
	Tao Ambientes	

	Mr. Bend 154 A (Sample Test Intertek)	
	La Palette Guadeloupe SAS 078/PO-II/VII/2020	
	SAR Distrlnord ST Martin	
	House & Garden (1)	
	House & Garden (2)	
	Tunby	
	Hubo (1)	
	Hubo (2)	
	Hubo (3)	
	Hubo (4)	
	Hubo (5)	
	Anthony Budi	
		7 x 40 HC
		3 x 40 "
		3 x 20 "
Des-20	Venture Design	11,00
	Venture Design	
	Venture Design	
	Glenhaven Home & Holiday	
	Lulu Traiding (1)	
	Lulu Traiding (2)	
	Hubo (6)	
	Hubo (7)	

	Hubo (8)	
	Hubo (9)	
	Outdoor Living (PO)	
	Mr. Bend Goos Horeca	
	Palby Marine (sample Order) (Tray & Flag Pole 60)	
	Kitchen Rumah Bogor Village D 17	
	Kanopi Rumah Bogor Village D1	7 x 40 HC
	Furniture Bogor Village D-25 (PO NO.032)	3 x 40 “
		2 x 20 “

Keterangan:

PO : *Purchase Order*

40” atau 40 FT : Kontainer Standar dihitung 1

20” atau 20 FT : Kontainer Kecil dihitung 0,5

40 HC : Kontainer Jumbo atau paling besar

Dari data tersebut dapat dilihat banyaknya PO (*Purchase Order*) terutama dibulan Agustus, November dan Desember, sehingga dapat dilihat beban kerja karyawan pada PT. Indoexim International yang cukup berat karena harus mengatur berbagai pesanan.

Untuk mempertahankan serta mengelola berbagai pesanan yang akan diekspor tentunya diperlukan kecakapan karyawan. Kinerja karyawan bisa dilihat dari tingkat absensi dalam perusahaan tersebut, berikut data absensi staff kantor pada PT. Indoexim International Per Juli-Desember 2020:

Absensi Karyawan PT. Indoexim International Per Juli-Desember 2020

Tabel 1.2

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi
Juli	29	26	10,5
Agustus	29	24	7
September	29	26	4
Oktober	31	26	29,5
November	31	25	1
Desember	33	26	1,5

Pada PT. Indoexim International terdapat 5 hari kerja full yaitu hari Senin-Jumat, dan untuk hari Sabtu dihitung setengah hari kerja. Dalam data absensi staff kantor, jumlah absensi paling banyak pada bulan Oktober yaitu sebanyak 29,5. Ini menandakan bahwa dalam bulan Oktober kinerja karyawan menurun karena tingkat absensi pada bulan tersebut sangat tinggi dibandingkan bulan lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOEXIM INTERNATIONAL”.

Fokus dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang merupakan variabel Y, sedangkan beban kerja dan stres kerja menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT. Indoexim International. Kinerja yang baik dalam PT. Indoexim International harus memenuhi standar kerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian, kedisiplinan,

kemampuan dalam menganalisis informasi yang diberikan, serta tingkat kemampuan dalam bekerja. Apabila karyawan dapat memenuhi standar kerja tersebut, maka karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Beban kerja yang dirasa karyawan cukup berat seperti; belum berhasil mencapai target yang nantinya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan karena menurunnya produktivitas karyawan.

Tugas dan tanggung jawab yang semakin bertambah dan tidak diimbangi dengan kemampuan yang memadai dapat mempengaruhi tingkat stress karyawan karena adanya rasa cemas dan panik terhadap pekerjaan yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja, selain itu, adanya tuntutan tugas agar selesai berdasarkan *deadline* yang sebelumnya telah diberikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoexim International?
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoexim International?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoexim International.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoexim International.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat serta dapat menambah ilmu pengetahuan, terutama dibidang manajemen serta dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap pihak terkait mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga pihak terkait mampu meningkatkan kinerja meskipun terdapat beban kerja serta stres kerja yang dialami karyawan.

2. Bagi Dunia Akademik

Diharapkan dapat meningkatkan partisipasi karyawan, dapat dijadikan bahan evaluasi kegiatan yang telah dilakukan dan dapat mengembangkan partisipasi karyawan.

1.4 Sistematika penulisan

Penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

Bab I, merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II merupakan tinjauan pustaka yang menjelaskan deskripsi teori mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, beban kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

Bab III berisi metode penelitian, yang mencakup jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan variabel operasional, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan persamaan regresi linier berganda.

Bab IV berisi tentang gambaran umum PT. Indoexim International, Pencapaian PT. Indoexim International, deskripsi data penelitian, dan responden, uji validitas dan reliabilitas, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis data dan pembahasan.

Bab V Penutup, berisi kesimpulan, dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah perusahaan tentunya memiliki faktor penting yang dapat menunjang operasional perusahaan. Sumber daya tersebut nantinya digunakan untuk menghasilkan output berupa barang ataupun jasa. Faktor penting yang harus dimiliki perusahaan meliputi modal, teknologi yang mampu berjalannya aktivitas dalam perusahaan, strategi yang digunakan dalam perusahaan, serta yang paling penting yaitu sumber daya manusia⁸.

Karena manajemen sumber daya manusia masih menjadi bagian manajemen umum didalamnya mencakup segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian⁹.

Berdasarkan pendapat Guest, pengambilan kebijakan MSDM perusahaan diarahkan untuk penyatuan berbagai komponen organisasional, komitmen pekerja, keluesan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja. Malayu Hasibuan mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu ilmu dan seni yang didalamnya mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan¹⁰.

Dari definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai permasalahan dalam lingkup perusahaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan tenaga kerja.

⁸ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sidoarjo: Zifatama 2010*.

⁹ Muhammad Nazar Almasri, "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam*", Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 2016, hlm. 136.

¹⁰ Muhammad Nazar Almasri, "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam*", Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 2016, hlm. 137.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar terlaksananya pekerjaan yang efektif dan efisien, suatu perusahaan harus memanfaatkan fungsi manajemen umum seperti:

a. Fungsi Manajerial:

1. Fungsi Perencanaan

Manajemen perencanaan menjadi awalan yang penting karena menjadi pedoman atau rencana yang berkaitan dengan fungsi-fungsi lain seperti pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan tak akan berjalan. Selain itu, dalam proses perencanaan dibahas mengenai apa yang menjadi tujuan organisasi, kemudian bagaimana cara yang harus dilakukan agar tujuan tersebut tercapai.

2. Fungsi Pengorganisasian

Berkaitan dengan taktik serta strategi yang telah dijelaskan pada fungsi perencanaan sebelumnya yang dibuat dalam bentuk struktur organisasi yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta agar dapat memastikan semua pihak didalamnya dapat bekerja berdasarkan bagian masing-masing.

3. Fungsi Pengarahan dan Implementasi

Proses pengarahan ini diperlukan saat proses menjalankan program sehingga seluruh pihak dalam organisasi dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh tanggungjawab serta memiliki produktivitas yang maksimal.

4. Fungsi Pengawasan dan Pengendalian

Proses pengawasan menjadi bagian penting karena dalam hal ini diperlukan pengawasan agar seluruh rangkaian dari kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan

diimplementasikan dapat berjalan sesuai apa yang ditargetkan oleh perusahaan¹¹.

b. Fungsi Operasional yaitu:

1. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan proses pencarian karyawan, seleksi, penempatan, pengenalan, serta serangkaian proses lain agar memperoleh karyawan berdasarkan dengan apa yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi.

2. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan menjadi proses untuk meningkatkan potensi dalam diri karyawan serta kepribadian karyawan, biasanya perusahaan melakukan pendidikan serta pelatihan yang dapat menunjang tugas dan tanggungjawab karyawan.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi menjadi bagian yang penting bagi karyawan, karena menjadi tolak ukur seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

4. Integrasi (*Integration*)

Dalam perusahaan integrasi menjadi hal yang harus diperhatikan karena integrasi merupakan upaya menyatukan kepentingan perusahaan serta keinginan karyawan, sehingga dapat terjalin kerja sama yang saling menguntungkan serta harmonis.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan menjadi aktivitas yang bertujuan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan agar karyawan tetap bekerja sama dengan perusahaan hingga pensiun. Pemeliharaan ini bisa melalui program kesejahteraan yang dapat diberikan perusahaan.

¹¹ Samuel Batlajer, "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen pada Aparatur Pemerintah Kampung Tambat Kabupaten Merauke" Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, 2016, hlm.138-139.

6. Pemutusan hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan karena suatu alasan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang mengakibatkan berakhirnya hak serta kewajiban diantara kedua belah pihak¹².

2.2 Manajemen Sumber Daya Insani

2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien serta dapat tercapainya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat¹³. Sumber daya insani menjadi kekuatan yang paling penting dalam mengelola segala sumber daya yang telah tersedia. Manusia sebagai khalifah di bumi, harus dapat mengelola dan memanfaatkan bumi beserta apa yang ada didalamnya untuk kesejahteraan manusia, makhluk lain, karena pada dasarnya Allah menciptakan segala sesuatu pasti untuk kebaikan manusia. Hal tersebut ditegaskan dalam firman Allah SWT dalam Surat Al Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ
لَآٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

“Dan dia telah menundukkan untukmu apa yang dilangit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”¹⁴.

Dalam konsep manajemen sumber daya insani manusia tidak hanya dijadikan pelantara untuk mendapatkan keuntungan dalam berbisnis, namun diharapkan dapat menjalin hubungan antar manusia.

¹² Fabiani Sofie, et.al. “ *Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah Studi pada CV. Kota Agung*”, Jurnal Wacana Ekonomi, 2018, hlm. 4.

¹³ Sukarno L. Hasyim, “*Manajemen Sumber Daya Insani*”, Jurnal LENTERA, hlm. 140.

¹⁴ H. Ali Hardana, “*Manajemen Sumber Daya Insani*”, AL-MASHARIF, Januari-Juni, 2015, hlm. 117.

Dalam Al Qur'an menjelaskan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki kesempurnaan serta memiliki potensi dalam dirinya seperti dalam Surat Ar-Rum ayat 30:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ۚ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ۚ

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrahnya itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahuinya¹⁵”.

Selain mempertegas fitrah manusia, Rasulullah SAW menjelaskan potensi kesucian yang ada pada manusia, yaitu saat dilahirkan manusia dalam keadaan suci. Hal ini dapat diketahui dalam sabda Rasulullah SAW dari Abu Hurairah, sesungguhnya dia berkata: Rasulullah SAW bersabda: setiap anak dilahirkan dalam keadaan suci, maka kedua orang tuanyalah yang menjadikan anak itu beragama Yahudi, Nasrani atau Majusi¹⁶.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan serangkaian kegiatan atau pekerjaan yang harus dapat diselesaikan karyawan berdasarkan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Sedangkan menurut Kurnia beban kerja adalah analisis waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas yang dilaksanakan dalam kondisi normal.¹⁷ Beban kerja biasanya terjadi karena adanya keinginan menyelesaikan pekerjaan agar target bisa dicapai.

¹⁵ Depaq RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: CV. Asy-Syifa, 2005.

¹⁶ Sukarno L. Hasyim, “Manajemen Sumber Daya Insani”, Jurnal LENTERA, hlm. 142.

¹⁷ Rusda Irawati, et al. “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia, Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis, hlm. 52.

Beban kerja timbul akibat dari keterbatasan kapasitas dalam mengakses berbagai informasi. Ketika menjalankan tugas, individu akan mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan pada tingkatan tertentu. Jika keterbatasan yang ada pada individu dirasa menjadi kendala tercapainya hasil kerja yang diharapkan, hal tersebut menandakan terdapat kesenjangan pada dalam kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas individu.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor eksternal, yaitu pengaruh yang berasal dari luar diri karyawan, seperti:

- a. Tempat kerja, seperti: waktu kerja yang lama, pergantian (*shift*) kerja yang dirasa tidak adil, jam lembur, waktu istirahat, sistem gaji, pelimpahan tanggungjawab.
- b. Tugas fisik, meliputi: tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, dan lain sebagainya.
- c. Lingkungan kerja berkaitan erat dengan lingkungan fisik, sosial, serta lingkungan psikologis seorang karyawan, karena karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga memberikan pengaruh kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki.

Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri individu itu sendiri akibat dari adanya reaksi beban kerja yang terlalu berlebihan. Adapun faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri meliputi: faktor somatik (umur, jenis kelamin, status gizi, dan kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, kepercayaan, persepsi, harapan serta kepuasan¹⁸).

¹⁸ Rusda Irawati, et. al, “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia”, Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis, hlm. 52.

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Untuk indikator menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Putra yaitu:

a. Target yang harus dicapai

Hal ini terkait dengan persepsi individu mengenai terkait target pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

b. Standar pekerjaan

Standar pekerjaan dapat dijadikan tolak ukur mengenai keberhasilan atau kegagalan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga standar pekerjaan dapat dijadikan landasan untuk menilai kinerja karyawan.

c. Tugas

Tugas yang dimaksud meliputi dua hal yaitu tugas yang berkaitan dengan tempat dimana individu tersebut bekerja seperti tata ruang kerja, kondisi ruang kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan tugas lain berkaitan dengan mental yaitu: tanggungjawab, emosi pekerja dan sebagainya¹⁹.

2.3.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dirasa terlalu banyak dapat menimbulkan dampak yang kurang baik bagi karyawan seperti mengalami kelelahan fisik ataupun secara mental. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang sedikit juga akan menimbulkan rasa bosan. Adanya rasa bosan terhadap pekerjaan menjadikan karyawan kurang perhatian dan cenderung lalai terhadap tugas yang diberikan.

Dampak yang negatif yang ditimbulkan karena beban kerja yang berlebihan seperti:

¹⁹ Rano Putra, "Faktor-Faktor Penentu Minat Mahasiswa Manajemen untuk Berwirausaha", Jurnal Manajemen, hlm. 1.

a. Kualitas kerja yang menurun

Beban kerja yang berlebih dan tidak didukung dengan kemampuan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja yang diakibatkan kelelahan fisik, serta turunnya konsentrasi yang berdampak pada ketidaksesuai dengan standar kerja.

b. Kenaikan tingkat absensi

Adanya beban kerja yang berat menyebabkan karyawan menjadi terlalu lelah untuk bekerja dan bahkan sakit. Hal tersebut tentunya berdampak negative terhadap kelancaran kerja dalam organisasi, karena ketika kondisi kesehatan karyawan kurang baik, maka akan mempengaruhi tingkat absensi yang berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan²⁰.

2.3.5 Beban Kerja Menurut Pandangan Islam

Islam mengharuskan umatnya untuk bekerja, agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja menjadi bagian diri manusia karena dengan bekerja manusia dapat membangun hidup yang lebih manusiawi. Oleh karena itu, islam telah memberikan pedoman kepada umatnya berupa Al- Qur'an yang berfungsi sebagai petunjuk serta penyembuh yang mujarab ketika seseorang sedang berusaha untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. Di dalam Al-Qur'an telah dijelaskan bahwa manusia diciptakan hanya untuk beribadah kepada Allah SWT, selain itu Al- Qur'an memberikan perintah kepada manusia agar berusaha dengan cara bekerja berdasarkan dengan apa yang telah diajarkan dalam islam, seperti dalam hadits yang menjelaskan mengenai beban kerja seperti yang diriwayatkan dalam HR. Bukhori no 30, yaitu:

وَلَا تُكَلِّفُوا هُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَاعَيْنُوهُمْ

²⁰ Rusda Irawati. et al. "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia", Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis, hlm. 54.

“dan janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka”²¹.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Definisi Stres Kerja

Stres menjadi suatu pola reaksi serta adaptasi umum, yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menghadapi stressor, yang bersumber dari dalam maupun luar individu. Stres bersifat internal yang biasanya disebabkan karena adanya tuntutan diri sendiri, lingkungan, serta situasi sosial lain yang berpotensi merusak. Selain itu stres dapat diartikan sebagai reaksi dari individu secara fisik ataupun emosional apabila terjadi perubahan dalam lingkungan sekitar yang mengharuskan individu tersebut untuk beradaptasi dengan diri lingkungan tersebut²².

Stres kerja merupakan kondisi dimana terdapat beberapa faktor yang berasal dari individu atau lingkungan kerja yang berhubungan dengan pekerja, yang mengganggu perilaku dan fisiologi pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan stres adalah kondisi dimana seseorang merasa tertekan yang disebabkan oleh faktor baik itu dari dalam diri seseorang ataupun lingkungan sekitar individu yang mampu mengganggu kesehatan psikis individu.

2.4.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Dalam bekerja tentunya seseorang akan mengalami stres baik itu bersumber dari dalam diri sendiri atau karena faktor lain, yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor individu berhubungan dengan kehidupan privasi karyawan seperti masalah yang berasal dari keluarga, masalah ekonomi serta tuntutan kebutuhan dalam hidup.

²¹ <https://pengusahamuslim.com/3189-penghargaan-islam-terhadap-1692.html>, diakses pada tanggal 5 Januari 2021 pukul 09.00 WIB.

²² <http://www.p2ptm.kemkes.go.id/informasi-p2ptm/stress> diakses pada tanggal 5 Januari 2021 pukul 09.15 WIB.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi ini terkait dengan pekerjaan seperti *deadline*, beban kerja yang diberikan organisasi yang terlalu berlebihan serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan berhubungan dengan keadaan sekitar individu ketika melaksanakan tanggung jawab seperti adanya peran yang dirasa kurang jelas kurangnya perhatian dari atasan dan tidak adanya kepastian kenaikan upah²³.

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja menurut Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berasal dari tekanan yang diberikan kepada seseorang, berkaitan dengan suatu peran tertentu yang didapat dalam organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, menjadi tekanan yang diberikan karyawan lain.
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi²⁴.

2.4.4 Dampak Ditimbulkan dari Stres Kerja

Stephen P. Robbins mengklasifikasikan akibat atau konsekuensi yang ditimbulkan dari stres, yaitu:

a. Gejala psikologi

Gejala psikologis dapat dilihat dari efek yang ditimbulkan seperti: merasa gelisah, depresi, cemas, kebosanan, mudah marah, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

²³ Stephen P. Robbins, et al, *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, Jakarta: Salemba, 2011.

²⁴ Cicih Warningsih, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giken Karangsuwung Kab. Cirebon", 2017.

b. Gejala fisiologi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Stephen, dapat disimpulkan bahwa stres mengakibatkan perubahan metabolisme tubuh, menjadikan tekanan darah meningkat, meningkatkan detak jantung, menimbulkan sakit kepala, bahkan mengakibatkan kematian.

c. Gejala perilaku

Ketika seseorang mengalami stres, hal tersebut mampu mempengaruhi perubahan perilaku seseorang seperti: produktifitas, bicara cepat, mengkonsumsi alkohol, gelisah dan gangguan tidur.

Seseorang yang tidak mampu mengatasi stres dialami, dapat mengakibatkan berbagai gejala, seperti:

a. Gejala emosional

Sulit berkonsentrasi, sering lupa, cemas, was-was, khawatir, murung, pesimis dan gejala emosional lainnya.

b. Gejala sosial

Ketika seseorang sedang merasa stres, tentunya akan mengakibatkan gangguan psikologis maupun fisiologis. Stres dapat menjadi pengaruh atau tidaknya tergantung bagaimana persepsi individu itu sendiri terhadap suatu kejadian yang dialami. Faktor utama yang mengakibatkan individu mengalami stres adalah pandangan serta penilaian terhadap keadaan yang sedang dihadapi. Oleh karena itu, pikiran dan persepsi terhadap lingkungan akan mempengaruhi tingkat stres individu²⁵.

Stres yang berlebihan mampu mempengaruhi seseorang ketika berinteraksi dengan lingkungan, hal tersebut dapat mengganggu kerja karyawan. Ketika merasa stres seseorang cenderung gugup dan mengalami kekhawatiran yang berlebihan. Dari gejala tersebut mengakibatkan sikap pemarah, tidak dapat rileks bahkan cenderung

²⁵ Husaen Umar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Arcan.

tertekan. Bahkan hal tersebut bisa mengakibatkan berbagai penyakit fisik, seperti: tekanan darah tinggi, masalah pencernaan, dan terkadang sulit tidur.

2.4.5 Stres Kerja Menurut Pandangan Islam

Stres dapat diartikan sebagai gangguan jiwa yang semakin hari akan semakin mengganggu seseorang, terutama saat seseorang menghadapi kesulitan yang menimpa dirinya. Ketika seseorang sedang merasa stres tentunya terdapat faktor-faktor yang melatarbelakanginya, seperti firman Allah dalam Surat Al- Baqarah ayat 155- 157:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالنَّمَرَاتِ وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ (155) الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا
إِلَيْهِ رَاغِبُونَ (156) أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَئِكَ هُمُ
الْمُهْتَدُونَ (157)

“Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabra, (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan, “inna lillahi wa inna ilaihi raji’un.” Mereka itulah yang mendapatkan keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Rabbnya, dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk”.

2.4.6 Cara Mengatasi Stres Kerja dalam Islam

Dalam Q.S Ali ‘Imron ayat 139 terdapat anjuran Allah SWT tentang bagaimana cara menghindari dan mengelola stres, yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan janganlah (pula) bersedih hati sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman”²⁶.

Terdapat beberapa cara yang telah diajarkan islam agar seseorang dapat mengelola stres yang dialami dengan baik yaitu:

- a. Niat ikhlas, islam mengajarkan kepada umatnya agar selalu ikhlas sesudah berusaha, agar apa yang diusahakan memiliki nilai yang tinggi dimata Allah, serta agar mendapatkan ketenangan apabila usaha tidak sesuai harapan. Karena ketika seorang hamba berusaha hanya Allah bukan yang lainnya, sehingga ketika mengalami kegagalan akan menerima dengan ikhlas dan lapang dada. Sebagaimana dalam firmanNya dalam surat At Taubah ayat 91 berikut ini:

لَيْسَ عَلَى الضُّعَفَاءِ وَلَا عَلَى الْمَرْضَى وَلَا عَلَى الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ
مَا يُنْفِقُونَ حَرَجٌ إِذَا نَصَحُوا لِلَّهِ وَرَسُولِهِ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ
سَبِيلٍ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

“Tiada ada dosa (karena tidak pergi berperang) atas orang yang lemah, orang-orang yang sakit, dan atas orang yang tidak memperoleh apa yang akan mereka infakkan, apabila mereka berlaku ikhlas kepada Allah dan Rasul Nya. Tidak ada alasan apapun untuk menyalahkan orang-orang yang berbuat baik. Dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”

- b. Sabar dan shalat. Sabar dapat diartikan suatu sikap tahan menghadapi cobaan, tidak mudah marah serta hal lain yang tidak berkenan di hati. Ketika mendapat ujian orang yang sabar akan dapat melalui ujian tersebut dengan baik. Sebagaimana firman Allah dalam Surat Al Baqarah ayat 153.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

²⁶ <https://quran.kemenag.go.id/sura/3/139>, diakses pada tanggal 9 Januari 2021 pukul 14.20 WIB.

“Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar”²⁷.

Dengan melaksanakan shalat, seseorang bisa menjadi lebih dekat dengan Allah, sehingga dengan shalat akan mampu menenangkan hati seorang hamba yang sedang merasa sendiri, sehingga menambah keyakinan dalam diri individu, menenangkan hati serta mengurangi kecemasan.

- c. Bersyukur dan berserah diri (Tawakkal), bersyukur menjadi hal penting ketika sedang merasa stres, karena membawa dampak positif kepada pikiran. Hal tersebut disampaikan oleh Allah dalam Surat Al Baqarah ayat 156:

الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ - ١٥٦

“Yaitu orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka berkata “Inna lillahi wa innaa ilaihi raaji’un”²⁸.

- d. Do’a dan Dzikir. Sebagai manusia yang beriman, do’a menjadi salah satu sumber kekuatan setiap manusia dalam berusaha. Dengan berdo’a dan berdzikir hati menjadi lebih tenang dan damai. Hal ini berdampak positif terhadap pikiran, dan emosi, sehingga bisa mengendalikan segala kemarahan, kesedihan, ataupun kegembiraan yang berlebihan. Sebagaimana dalam surat ar Radh ayat 28:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ - ٢٨

“Yaitu orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah, Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tentram”²⁹.

²⁷ <https://quran.kemenag.go.id/sura/2/153>, diakses pada tanggal 9 Januari 2021 pukul 14.30 WIB.

²⁸ <https://quran.kemenag.go.id/sura/2/156>, diakses pada tanggal 9 Januari 2021 pukul 14.45 WIB.

²⁹ <https://quran.kemenag.go.id/sura/13/2>, diakses pada tanggal 9 Januari 2021 pukul 15.00 WIB.

2.5 Kinerja

2.5.1 Definisi Kinerja

Faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan pada sebuah organisasi adalah kinerja. Menurut Rivai, kinerja adalah hasil kerja karyawan secara menyeluruh berdasarkan kurun waktu tertentu, seperti: target atau sasaran, standar hasil kerja serta standard lain yang sebelumnya telah ditetapkan serta telah disepakati bersama³⁰.

Dari uraian yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan secara nyata dan dapat dilihat serta mampu dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab serta snadar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.5.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Efektivitas dan efisiensi yaitu, tercapainya tujuan tertentu, hal tersebut menandakan bahwa kegiatan yang dilakukan berjalan efektif, tetapi apabila dalam melakukan kegiatan yang tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan namun kegiatan tersebut tidak berjalan efisien.
- b. Otoritas yaitu, perintah anggota kepada anggota lain agar melaksanakan pekerjaan berdasarkan kontribusinya.
- c. Disiplin yaitu, mematuhi peraturan dan hukum yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sudah sesuai dengan ketentuan kerja suatu perusahaan.
- d. Inisiatif yaitu, kemampuan individu dalam merencanakan sesuatu yang baru yang berkaitan dengan organisasi.

³⁰ Aster Adriani Kusuma, et al. “Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 2, hlm. 377.

- e. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam organisasi. Karena hal tersebut akan memudahkan karyawan dalam bekerja karena dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan³¹.

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins, indikator kinerja meliputi:

- a. Kualitas

Untuk mengukur kualitas kinerja karyawan bisa dinilai dari kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan tepat berdasarkan potensi dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

- b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang didapat dan bisa dinyatakan dengan unit, jumlah, serta berbagai aktivitas pekerjaan yang mapu diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu

Kemaksimalan seorang karyawan yang dapat dilihat dari hasil output serta keefektifan waktu yang telah digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- d. Efektivitas

Efektivitas merupakan seberapa besar sumber daya yang telah digunakan dalam organisasi seperti; sumber daya manusia, modal, bahan baku serta teknologi yang bertujuan untuk memaksimalkan hasil dalam setiap sumber daya yang digunakan.

- e. Kemandirian

Kemampuan individu dalam melaksanakan fungsi kerjanya berdasarkan komitmen kerja³².

³¹ Silvera Wanasaputra, et al. "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek*", PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Star-Up, hlm. 479.

³² Tjieng Fie Lie, et al. "*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner*", AGORA, hlm. 3.

2.5.4 Kinerja dalam Prespektif Islam

Islam mengajarkan umatnya untuk selalu berusaha dengan cara bekerja. Bekerja menjadi suatu kewajiban atau keharusan bagi manusia, walaupun Allah SWT telah menjanjikan akan memberikan rezeki kepada setiap hamba-Nya, namun Allah tidak akan memberikan rezeki tersebut tanpa usaha dari manusia itu sendiri. Menurut ajaran islam hendaklah seseorang bekerja untuk mencukupi kebutuhannya sendiri meskipun hal tersebut dirasa berat dengan kata lain seseorang dituntut untuk mandiri.

Dalam sudut pandangan islam yang berkaitan dengan kinerja dapat diambil pelajaran bahwa manusia sebagai makhluk yang sempurna harus berusaha mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada dalam dirinya atau sumber daya lain sebagai bekal kehidupan didunia. Allah SWT menegaskan dalam syart al kahf ayat 7 sebagai berikut:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا - ٧

“Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang dibumi sebagai perhiasan baginya, untuk kami menguji mereka, siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”³³.

Oleh karena itu, Islam memerintahkan umatnya untuk mencari rezeki yang berkah serta ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, karena itulah islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan memaksimalkan apa yang dimilikinya.

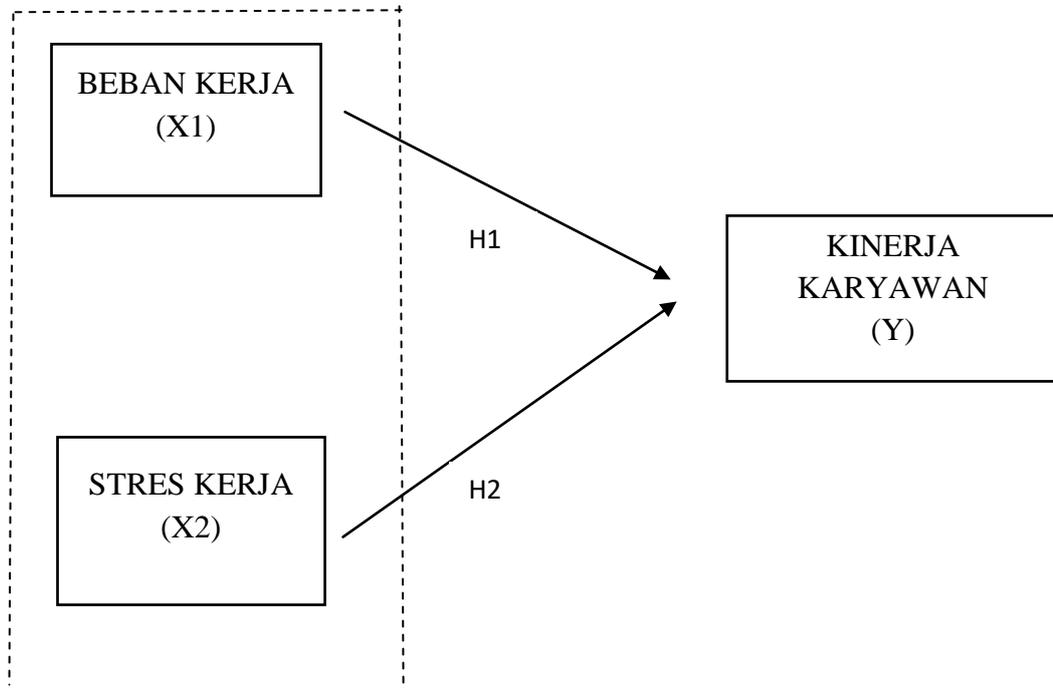
³³ <https://quran.kemenag.go.id/sura/18>, diakses pada tanggal 11 Januari 2021 pukul 09.25 WIB.

2.6 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Bunga Hidayah Payo (2019)	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Telekom Tbk Medan Kota	Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif. Data diperoleh melalui kuersioner, wawancara dan studi dokumentasi.	Hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota.
Eka Wati Nurul Alifah (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati	Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.	Berdasarkan dari hasil uji keseluruhan variabel, diketahui terjadi hubungan atau pengaruh yang negatif serta cukup besar dari variabel stress kerja dan variabel beban kerja kepada variabel kinerja karyawan.

<p>Roy Pria Abadi Siregar (2018)</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut</p>	<p>Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, asosiatif dan regresi linier berganda. Pengumpulan data diperoleh melalui kuersioner, wawancara dan studi dokumentasi.</p>	<p>Terdapat pengaruh positif yang berasal dari stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, apabila stres kerja dan beban kerja meningkat maka tingkat dari kinerja yang diberikan karyawan akan mengalami peningkatan.</p>
--	--	--	---

2.7 Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara, hal tersebut dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.³⁴

Beban kerja harus menjadi perhatian oleh suatu organisasi, karena beban kerja yang dirasa terlalu berat atau berlebihan akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Ketika beban kerja dirasa berlebihan akan berdampak pada penurunan kinerja karena karyawan memiliki keterbatasan dalam kemampuan untuk menyelesaikan semua tugas. Ketika hal tersebut terjadi maka produktivitas serta kinerja karyawan akan menurun.

Dalam penelitian Eka Wati Nurul Alifah berdasarkan hasil uji dari variabel beban kerja dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja pengaruh negatif kepada variabel kinerja karyawan pada PT Bank XYZ cabang

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2016.

Fatmawati. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas 0,023 dari variabel beban kerja lebih rendah dari 0,05 dengan nilai dari koefisien beta -0,336.

H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Indoexim International.

Stres kerja adalah ketegangan yang dirasakan seseorang ketika menghadapi suatu masalah atau tuntutan serta berbagai kendala yang dirasa memberikan dampak kepada karirnya serta kondisi yang bisa disebabkan dari interaksi antar individu atau kelompok dan pekerjaan. Ketika seseorang merasa stres maka hal tersebut akan berdampak kepada produktivitas karena cenderung tidak fokus yang berakibat menurunnya kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eka Wati Nurul Alifah yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terjadi hubungan negatif yang diberikan oleh variabel stres kerja kepada variabel kinerja karyawan.

H2: Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoexim International.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam analisisnya berdasarkan kepada data numerikal (angka) serta diolah melalui metode statistika³⁵. Berdasarkan sumber lain penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai jenis penelitian yang lebih menitikberatkan kepada data empiris serta pengolahan datanya melalui hitungan angka.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini bertempat di PT. Indoexim International, JL. Raya Jepara Bangsri Km.6, Mambak Rw 5, Mambak, Kec. Jepara, Kab. Jepara.

3.1.3 Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indoexim International yang berjumlah 33 orang.

3.1.4 Sumber Data

a. Sumber data primer

Untuk data primer diperoleh melalui staf kantor pada PT. Indoexim International.

b. Sumber data sekunder

Untuk data sekunder didapat melalui buku, jurnal dan sumber lain yang terkait dengan penelitian.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari suatu objek atau subjek yang menjadi kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti agar dapat

³⁵ Mahmud, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: Pustaka Setia, 2011.

dipelajari serta ditarik kesimpulannya³⁶. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 33 orang dari staf kantor PT. Indoexim International.

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono adalah bagian yang menjadi populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya³⁷. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu bagian dari keseluruhan populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 33 karyawan. Sehingga tidak perlu dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan yang digunakan berupa data kuesioner, serta dokumentasi.

a. Kuesioner

Untuk mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan informasi atau data yang paling umum dan sering digunakan. Hal tersebut dikarenakan sifatnya yang sederhana, serta mempermudah peneliti untuk menganalisis permasalahan pokok yang dihadapi.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel baik yang bersumber dari jurnal, buku dan lain sebagainya.

3.4 Variabel Penelitian dan Variabel Operasional

3.4.1 Variabel

Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang sebelumnya telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari yang nantinya

³⁶ Aidil Amin Effendi, et al. "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Moderkand Reality, TBK*", Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, hlm. 53.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2016.

akan didapatkan suatu data mengenai hal yang diteliti, sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan. Sesuai judul yang diangkat peneliti yaitu Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Indoexim International. Maka variabel yang terkait yaitu:

a. Variabel Independen (Variabel X)

Variabel independen yaitu suatu variabel yang mampu memberikan pengaruh terhadap variabel lain. Pada penelitian ini beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) menjadi variabel independen.

b. Variabel Dependen atau Terikat (Variabel Y)

Variabel dependen yaitu suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini kinerja(Y) menjadi variabel dependen.

3.4.2 Definisi Variabel Operasional

Variabel operasional berfungsi untuk merumuskan variabel dalam penelitian berdasarkan indikator atau karakteristik yang dimiliki oleh setiap variabel. Oleh karena itu, variabel operasional membantu peneliti dalam menentukan suatu indikator. Indikator penelitian ini, merujuk pada penelitian Eka Wati Nurul Alifah yaitu:

Variabel	Definisi	Indikator
Beban Kerja (X1)	Berkaitan dengan respon karyawan atau pekerja ketika berhadapan langsung dengan berbagai permasalahan kerja.	1. Target dicapai 2. Waktu Kerja 3. Standar Pekerjaan
Stres kerja (X2)	Berkaitan dengan rasa panik atau cemas yang cenderung tidak stabil yang terjadi karena adanya ketegangan. Biasanya berasal dari tingkat tekanan yang diterima individu dari perusahaan untuk dapat diselesaikan yang	1. Kelebihan beban kerja 2. Mental 3. Ketersediaan Waktu

	nantinya berpengaruh pada emosi dari karyawan saat bekerja.	4. Tanggung jawab
Kinerja Karyawan (Y)	Berkaitan dengan hasil pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu kerja

3.5 Uji Kualitas Data

Analisis data yang akan digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Mas'ud “agar dalam suatu penelitian diperoleh data responden dengan baik, maka diperlukan kuesioner harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas dapat diartikan ukuran ketepatan antara data yang ada pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti³⁸.

Untuk dapat mengetahui apakah kuesioner yang disebarkan mempunyai validitas atau tidak, dapat dilakukan dengan melakukan uji validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana:

- 1) Jika perbandingan dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka jawaban atau data dari instrument penelitian dapat dikatakan mempunyai validitas.
- 2) Jika perbandingan dari nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka jawaban dari instrument penelitian tidak memiliki validitas.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari jawaban kuesioner yang menjadi sumber data dalam penelitian yang bersumber dari responden dan dilakukan dengan

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2016.

membandingkan nilai dari *croach alpha*, jika instrument memiliki reliabilitas >0.6 maka instrument dapat dikatakan memiliki reliabilitas³⁹.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali “Uji normalitas bertujuan agar dapat melihat apakah nilai dari residual terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) $<$ dari 0,05 maka data pada penelitian tidak terdistribusi normal.
2. Dan sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) $>$ dari 0,05 maka data pada penelitian terdistribusi normal.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk melihat terdapat atau tidaknya hubungan diantara variabel independen. Model regresi dapat dikatakan memenuhi syarat apabila tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika besaran nilai VIF $<$ 10 dan nilai *tolerance* $>$ 0.10, maka regresi bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas⁴⁰.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

³⁹ Eka Wati Nurul Alifah, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati”, hlm. 44.

⁴⁰ Haslida, et al. “Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo”, Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradabam, 2016.

1. Jika dalam nilai signifikan (sig.) < dari 0,05, maka dapat disimpulkan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi linier.
2. Jika nilai signifikansi (sig.) > dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Persamaan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoexim International.

Dengan persamaan regresi $Y=a+b_1X_1+b_2X_2 +e$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

X1 = Beban Kerja

X2 = Stres Kerja

e = tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Profil PT. Indoexim International

PT. Indoexim international mnejadi salah satu perusahaan yang berada di Kabupaten Jepara yang memproduksi *furniture* dengan tipe *indoor* ataupun *outdoor*. Pangsa pasar perusahaan ini adalah konsumen dari luar negeri terutama dalam bidang hotel, apartemen, *resort*, rumah, cafe, dan restaurant. PT. Indoexim International didirikan oleh Bapak Basuki Kurniawan pada tahun 1997, yang bertempat di Ngabul, Jepara. Kemudian pada tahun 2006 berpindah tempat tepatnya di Mambak, Jepara sampai saat ini, hal ini dilakukan untuk memperluas kapasitas produksi PT. Indoexim International.

Untuk memasarkan produknya PT. Indoexim International melakukan promosi melalui internet serta rutin mengikuti pameran *furniture*. Dalam berbisnis PT. Indoexim International memiliki 3 hal penting yakni menjual barang dengan kualitas yang bagus, menjual dengan harga yang masuk akal (rasional) dan membangun kepercayaan dengan produsen, distributor dan konsumen. Karena terus menjaga kualitas serta mampu mengekspor produk ke 5 benua yang meliputi 83 negara, PT. Indoexim International mendapatkan penghargaan sebagai perusahaan dengan tujuan ekspor *furniture* terbanyak pada tahun 2014.

4.1.2 Pencapaian PT. Indoexim International

a Primaniyarta Awards

Primaniyarta Award merupakan penghargaan yang diberikan oleh Menteri Perdagangan Republik Indonesia kepada eksportir yang bekerja dengan kinerja terbaik di Indonesia.

b Indonesian World Record

Penghargaan ini diberikan oleh Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai “Eksportir dengan target negara ekspor terbanyak” pada tahun 2014.

c ISO 9001:2008

PT. Indoexim International menerima ISO 9001: 2000 pada tahun 2008 kemudian pada tahun 2011 *upgrade* ke ISO 9001:2008. Iso 9001:2008 adalah standar internasional terbaru untuk Sistem Manajemen Mutu yang ditetapkan oleh International Organization for Standardization.

d INDO TLAS/SVLK

PT Indoexim International menerima The Legalitas Kayu Indonesia Sistem Jaminan (INDO TLAS) atau Sistem Verifikasi Legalitas Kayu (SVLK) dan INDO TLAS atau SVLK adalah jaminan Indonesia ke pasar kayu internasional legalitas produk kayunya.

4.2 Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini terdiri dari staf kantor PT. Indoexim International. Sumber data penelitian yaitu kuesioner, yang berjumlah 18 pernyataan yang terdiri dari 7 pernyataan variabel beban kerja, 5 pernyataan variabel stres kerja dan 6 pernyataan variabel kinerja karyawan yang sebelumnya telah diisi oleh 33 responden. Untuk menghitung jawaban responden maka peneliti menggunakan jenis *skala likert*.

Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert

Item Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan tabel diatas, skala *likert* dan bobot poin bertujuan untuk menghitung perolehan data dari kuesioner yang berisi item pernyataan yang berkaitan dengan variabel beban kerja, variabel stress kerja, dan variabel

kinerja karyawan. Sehingga terdapat 18 poin pernyataan dari total keseluruhan.

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam deskripsi penelitian akan menyajikan informasi dari hasil penelitian yaitu berupa gambaran umum mengenai penyebaran data yang didapat dari lapangan, untuk kemudian disajikan berupa data yang diolah dengan menggunakan teknik statistik deskripsi.

4.2.1.1 Deskripsi Variabels

1. Variabel Beban Kerja

Tabel 4.2

Data Responden Variabel Beban Kerja

No.	Item Pernyataan	Total STS	Total TS	Total S	Total SS	Total
1.	Kejelasan mengenai target pekerjaan yang harus dicapai.	2	11	17	3	33
2.	Tingkat dari target pekerjaan yang harus dicapai terlalu tinggi	0	11	16	6	33
3.	Pada waktu tertentu pekerjaan saya meningkat, dan membuat saya sangat sibuk.	1	15	15	2	33
4.	Saya merasa panik dan marah ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu.	2	12	17	2	33
5.	Saya sering menggunakan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan	2	13	16	2	33

6.	Saya sering melakukan pekerjaan lebih dari jam kerja normal.	2	11	18	2	33
7.	Standar pekerjaan yang saya dapat sesuai standar bagian dalam pekerjaan.	4	10	16	3	33

Dari tabel 4.2 diatas, untuk variabel beban kerja pernyataan 1 sampai 3 merupakan indikator dari target yang harus dicapai. Pada pernyataan 1, terdapat 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 11 responden menjawab tidak setuju, 17 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab sangat setuju. Pernyataan 2, tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, 11 responden menjawab tidak setuju, 16 responden menjawab setuju dan 6 responden menjawab sangat setuju. Pernyataan 3, terdapat 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju, 15 responden menjawab tidak setuju, 15 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab sangat setuju.

Pernyataan 4 sampai 6 merupakan indikator dari waktu kerja. Pernyataan 4, terdapat 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju, 12 responden menjawab tidak setuju, 17 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab sangat setuju. Pernyataan 5, terdapat 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 13 responden menjawab tidak setuju, 16 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab sangat setuju. Pernyataan 6, terdapat 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 11 responden menjawab tidak setuju, 18 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab sangat setuju.

Pernyataan 7 merupakan indikator standar pekerjaan. Terdapat 4 responden menjawab sangat tidak setuju, 10 responden menjawab tidak setuju, 16 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab sangat setuju.

2. Variabel Stres Kerja

Tabel 4.3

Data Responden Variabel Stres Kerja

No.	Item Pernyataan	Total STS	Total TS	Total S	Total SS	Total
1.	Saya tidak memiliki beban kerja berlebih.	10	19	4	0	33
2.	Beban kerja yang berlebihan tidak membuat saya merasa pusing.	5	14	14	0	33
3.	Pekerjaan yang menumpuk tidak meningkatkan emosi saya.	10	14	8	1	33
4.	Waktu yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat mencukupi.	8	20	5	0	33
5.	Saya selalu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab saya.	2	16	15	0	33

Dari tabel 4.3 tersebut diketahui bahwa untuk variabel stres kerja pernyataan 1 merupakan indikator dari kelebihan beban kerja. Terdapat 10 responden menjawab sangat tidak setuju, 19 responden menjawab tidak setuju, 4 responden menjawab setuju, dan 0 responden menjawab sangat setuju.

Pernyataan 2 dan 3 merupakan indikator mental. Pernyataan 2, terdapat 5 responden menjawab sangat tidak setuju, 14 responden menjawab tidak setuju, 14 responden

menjawab setuju, dan 0 responden menjawab sangat setuju. Pernyataan 3, terdapat 10 responden yang menjawab sangat tidak setuju, 14 responden menjawab tidak setuju, 8 responden menjawab setuju, dan 0 responden menjawab sangat setuju.

Pernyataan 4 merupakan indikator ketersediaan waktu. Terdapat 8 responden menjawab sangat tidak setuju, 20 responden menjawab tidak setuju, 5 responden menyatakan setuju, dan 0 responden menjawab sangat setuju.

Pernyataan 5 merupakan indikator dari tanggungjawab. Terdapat 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 16 responden menjawab tidak setuju, 15 responden menjawab setuju, dan 0 menjawab sangat setuju.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.4

Data Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	Total STS	Total TS	Total S	Total SS	Total
1.	Dalam mencapai target kerja perusahaan, saya selalu berusaha semaksimal mungkin.	0	4	12	17	33
2.	Saya dapat mencapai target pekerjaan dari perusahaan.	0	0	24	9	33
3.	Kemampuan saya sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0	5	20	8	33
4.	Saya bertanggungjawab kepada setiap pekerjaan saya.	0	6	20	7	33
5.	Saya selalu masuk kerja tepat waktu.	1	6	15	11	33

6.	Saya bekerja sesuai prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan.	1	6	12	14	33
----	---	---	---	----	----	----

Dari tabel 4.4 tersebut menunjukkan untuk variabel kinerja karyawan pernyataan 1 merupakan indikator dari kuantitas. Tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, 4 responden menjawab tidak setuju, 12 responden menjawab setuju, 17 responden menjawab sangat setuju.

Pernyataan 2 dan 3 merupakan indikator kualitas. Pernyataan 2, tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju, 24 responden menjawab setuju, dan 9 responden menjawab sangat setuju. Pernyataan 3, tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, terdapat 5 responden yang menjawab tidak setuju, 20 responden menjawab setuju, dan 8 responden menjawab sangat setuju.

Pernyataan 4 sampai 6 merupakan indikator ketersediaan waktu. Pernyataan 4, tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, terdapat 6 responden menjawab tidak setuju, 20 responden menjawab setuju, 7 responden menjawab sangat setuju. Pernyataan 5, terdapat 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden menjawab tidak setuju, 15 responden menjawab setuju, dan 11 responden menjawab sangat setuju. Pernyataan 6 terdapat 1 responden menjawab tidak setuju, 6 responden menjawab tidak setuju, 12 responden menjawab setuju, dan 14 responden menjawab sangat setuju.

4.2.2 Analisis Data Responden

Berdasarkan hasil data yang telah didapat melalui kuesioner yang telah diberikan kepada staf kantor PT. Indoexim International, dapat dijelaskan karakteristik setiap responden. Karakteristik responden ini berdasarkan presentasi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	28	84.8	84.8	84.8
	Perempuan	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Dari tabel 4.4, berdasarkan deskripsi jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa pada PT. Indoexim International didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu sebanyak 28 karyawan dengan presentase 84.8 *percent* serta 5 karyawan perempuan dengan presentase 15.2 *percent*. Jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan hal ini bisa menjadi perbedaan terkait dengan tugas yang diberikan perusahaan serta adanya perbedaan jenis kelamin dapat menyebabkan perbedaan pendapat mengenai kinerja karyawan pada PT. Indoexim International.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-35 tahun	13	39.4	39.4	39.4
	>35 tahun	20	60.6	60.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Dari table 4.6, berdasarkan usia yang dimiliki responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia diatas 35 tahun sebanyak 20 responden dengan presentase 60,6 *percent*. Usia seseorang menunjukkan seberapa baik mereka mengatasi permasalahan yang dihadapi, namun hal tersebut juga menandakan bahwa usia seseorang menjadi penentu keberhasilan dalam melakukan pekerjaan baik itu fisik maupun non-fisik, yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>

Valid	SMA	24	72.7	72.7	72.7
	D3	1	3.0	3.0	75.8
	S1	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Dari tabel 4.7, berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki responden dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat pendidikan pada karyawan PT. Indoexim International yaitu SMA sebesar 24 responden, sedangkan untuk tingkat pendidikan D3 hanya 1 responden dan 8 responden untuk tingkat pendidikan S1. Dari tingkat pendidikan karyawan pada PT. Indoexim International maka nantinya dapat dilihat dari kinerja yang diberikan terhadap perusahaan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.8

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1-5 tahun	2	6.1	6.1	6.1
	6-10 tahun	11	33.3	33.3	39.4
	>10 tahun	20	60.6	60.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Dari tabel 4.8, berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja yang lama yaitu berkisar lebih dari 10 tahun sebanyak 20 karyawan, kemudian 6-10 tahun sebanyak 11 responden dan 2 responden dengan masa kerja 1-5 tahun. Dengan masa kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi karyawan dalam menghadapi permasalahan ataupun stres kerja yang dihadapi.

4.2.3 Uji Instrumen Data

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS versi 25.0* agar dapat mengolah keseluruhan data kuesioner yang telah diisi 33 karyawan PT. Indoexim International. Untuk pengambilan keputusan dalam uji ini berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.344

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.687	0.344	Valid
2	0.504	0.344	Valid
3	0.498	0.344	Valid
4	0.583	0.344	Valid
5	0.781	0.344	Valid
6	0.728	0.344	Valid
7	0.802	0.344	Valid

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Dari tabel 4.9, dapat dijelaskan dari keseluruhan item pada variabel beban kerja (X1) telah memenuhi serta sesuai dengan ketentuan dari uji validitas sehingga dapat dikatakan hasil kuesioner valid, dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pernyataan	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i>/r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.778	0.344	Valid
2	0.631	0.344	Valid
3	0.708	0.344	Valid
4	0.625	0.344	Valid
5	0.502	0.344	Valid

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Dari tabel 4.10, diketahui dari keseluruhan item yang diajukan pada variabel stres kerja (X2) telah sesuai dan memenuhi ketentuan dari uji validitas sehingga dapat dikatakan data kuesioner valid yaitu dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. adapun hasil uji validitas bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i>/r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.736	0.344	Valid

2	0.612	0.344	Valid
3	0.569	0.344	Valid
4	0.505	0.344	Valid
5	0.622	0.344	Valid
6	0.528	0.344	Valid

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Dari tabel 4.11, dapat dijelaskan dari keseluruhan item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) sudah sesuai ketentuan serta memenuhi uji validitas. Dan bisa dikatakan bahwa keseluruhan data kuesioner valid yaitu dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban item pernyataan kuesioner. Untuk mengetahui apakah uji reliabilitas ini konsisten atau tidak dapat dilakukan perbandingan nilai r_{alpha} yaitu apabila nilai dari $r_{alpha} >$ dari r_{kritis} atau 0.600, maka jawaban responden dapat dikatakan konsisten.

Untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian menggunakan analisis SPSS. Adapun hasil pengujian bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

No	Variabel	r_{alpha}	r_{kritis}	Kriteria
1	Beban Kerja (X1)	0.782	0.600	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0.655	0.600	Reliabel

3	Kinerja (Y)	0.614	0.600	Reliabel
---	-------------	-------	-------	----------

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Tabel 4.12, diketahui keseluruhan item dari kuesioner memiliki tingkat konsistensi. Hal tersebut terbukti dengan melihat hasil koefisien reliabilitas adalah dari variabel beban kerja sebesar 0.782, hasil koefisien reliabilitas dari variabel stres kerja adalah 0.655, dan hasil koefisien reliabilitas dari variabel kinerja karyawan yaitu 0.614. Ketiga variabel yang digunakan pada penelitian ini reliabel karena memiliki nilai

$r_{alpha} > r_{kritis}$.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Dalam uji normalitas peneliti menggunakan Kolmogorov-smirnov, uji ini dimaksudkan untuk mengetahui mengenai penyebaran data yang telah diolah sesuai data dari responden, yaitu :

Tabel 4.13
Uji Normalitas

<i>One –Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		33
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.00000000
	<i>Std.Deviation</i>	2.04869877
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.114

<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	.114
	<i>Negative</i>	-.071
<i>Test Statistic</i>		.114
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
a. <i>Test distribution is Normal.</i>		
b. <i>Calculated from data.</i>		

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Berdasarkan nilai pada *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0,05$. Maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dalam uji *kolmogorov-smirnov*, data dalam penelitian terdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari dilakukannya uji heteroskedastisitas dalam sebuah analisis regresi linier adalah untuk mengetahui terjadi atau tidaknya varians dalam residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	1.768	2.105		840	.408
	Beban Kerja	-.025	.072	-.070	-.346	.732

	Stres Kerja	.032	.109	.059	.292	.772
a. <i>Dependent Variable: Abs_RES</i>						

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Dari tabel 4.13, diketahui berdasarkan uji heteroskedastisitas nilai dari variabel beban kerja (X1) 0.732 dan nilai dari variabel stress kerja (X2) 0.772 lebih tinggi dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Multikolinearitas

Menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan, dilakukan dengan berpedoman pada nilai *tolerance* atau nilai dari VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,100 maka tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unsatandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	30.987	3.632			
	Beban Kerja	-.300	.125	-.414	.797	1.255
	Stres	-.620	.187	-.572	.797	1.255

	Kerja					
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja						

Sumber: diolah menggunakan SPSS 25.0

Pada tabel 4.14, dapat diketahui nilai dari variabel independen yaitu variabel beban kerja dan variabel stres kerja adalah 0.797 sehingga lebih rendah dari batas nilai toleransi yaitu 0.100.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam mengolah data hasil kuesioner yang telah diberikan kepada sampel dalam penelitian, kemudian peneliti mengolah hasil data yang telah didapat dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 25.0*. analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	30.987	3.632		8.531	.000
	Beban Kerja	-.300	.125	-.414	-2.395	.023
	Stres Kerja	-.620	.187	-.572	-3.308	.002
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja						

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui serta dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = 30.987 - 0.300 X_1 - 0.620 X_2$$

Keterangan:

Y adalah variabel kinerja

a adalah konstanta

b adalah nilai dari koefisien regresi setiap variabel penelitian

X₁ adalah beban kerja

X₂ adalah stres kerja

Berdasarkan dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai koefisien regresi dari variabel beban kerja didapatkan nilai *coefficients* sebesar -0.300 sehingga dapat dibuat asumsi bila terjadi peningkatan dalam beban kerja senilai 1 maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar - 0.300 dari kinerja karyawan. Dan karena koefisiennya nilainya negatif maka terdapat hubungan yang negative antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai koefisien regresi dari variabel stres kerja didapatkan nilai *coefficients* sebesar - 0.620 sehingga dapat dibuat asumsi bila terjadi peningkatan dalam stres kerja senilai 1 maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar - 0.620 dari kinerja karyawan.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji F (Simultan)

Sebelum membahas secara parsial mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, maka harus dilakukan pengujian secara simultan yang bertujuan untuk mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan mengenai “ terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dan stres kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT.Indoexim International". Oleh karena itu akan dilakukan uji F.

Uji F ini bertujuan agar dapat mengetahui terjadi atau tidaknya pengaruh dari variabel independen secara bersamaan kepada variabel dependen atau terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika Sig. < 0,05 maka H_1 dan H_2 diterima, bahwa terjadi pengaruh yang berasal dari variabel beban kerja (X1) dan variabel stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Jika Sig. > 0,05 maka H_1 dan H_2 ditolak yang artinya tidak terjadi pengaruh dari variabel beban kerja (X1) dan variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.17

Tabel Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		<i>Sum of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	53.569	2	26.785	5.983	,007 _b
	<i>Residual</i>	134.309	30	4.477		
	<i>Total</i>	187.879	32			
a. <i>Dependent Variable: Kinerja</i>						
b. <i>Predictors: (Contant), Stres Kerja, Beban Kerja</i>						

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Dari tabel 4.16 dapat dijelaskan nilai dari nilai signifikan sebesar 0.007 lebih rendah dari 0.05, hal ini membuktikan bahwa H_1 dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara keseluruhan yang diberikan variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoexim International.

4.2.6.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya hubungan serta pengaruh secara sebagian dari variabel independen atau bebas secara individu kepada variabel dependen.

Tabel 4.18
Uji t Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unsatandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30.987	3.632		8.531	.000
	Beban Kerja	-.300	.125	-.414	-2.395	.023
	Stres Kerja	-.620	.187	-.572	-3.308	.002
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

1. Pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kinerja

Nilai probabilitas pada beban kerja yaitu 0.023 sehingga lebih rendah dari 0.05 dengan nilai dari koefisien

beta -0.300 maka hasilnya H_1 diterima. Dan dapat diasumsikan bahwa terjadi hubungan secara negatif dari variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Indoexim International. Hal ini disebabkan karena banyaknya tanggungjawab yang harus diselesaikan karyawan seperti pencatatan orderan yang harus diselesaikan ketika akan melakukan pengiriman barang. Pengiriman barang untuk diekspor biasanya membutuhkan waktu satu minggu, sehingga karyawan harus bisa menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga mengakibatkan adanya kelelahan fisik yang berakibat menurunnya kinerja karyawan.

2. Pengaruh dari variabel stres kerja kepada variabel kinerja

Nilai probabilitas dari variabel stres kerja yaitu 0.002 sehingga lebih rendah dari nilai 0.05 dengan nilai dari koefisien beta -0.620 maka hasilnya H_2 diterima. Dan dapat diasumsikan bahwa terjadi pengaruh secara negatif dari variabel stres kerja kepada variabel kinerja karyawan pada PT Indoexim International. Stress yang dialami oleh karyawan PT. Indoexim disebabkan adanya waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas yang berakibat menurunnya kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji secara keseluruhan dengan *SPSS 25.0* berkaitan dengan variabel dalam penelitian, dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh dari Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan pada beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa nilai probabilitas beban kerja 0.023 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi 0.05 dengan nilai koefisien beta $-.300$ maka H_1 diterima,

yang artinya beban kerja berpengaruh secara negatif kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan indikator dari variabel beban kerja terhadap kinerja, terdapat indikator yang secara dominan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan, salah satu indikatornya yaitu target yang harus dicapai oleh karyawan, adanya target yang terlalu tinggi mengharuskan karyawan bekerja lebih ekstra untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat membuat kelelahan yang berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Dari penelitian yang dilakukan Eka Wati Nurul Alifah diketahui bahwa terjadi hubungan secara negatif yang beban kerja terhadap kinerja karyawan, salah satu indikatornya adalah target pekerjaan yang harus dicapai menjadi indikator yang paling dominan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat diketahui seberapa besar beban kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini beban kerja berpengaruh sebesar -0.300 . Dalam penelitian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena jika karyawan memiliki beban kerja yang terlalu berlebihan serta adanya tuntutan untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggungjawabnya hal tersebut akan menimbulkan kelelahan fisik maupun kelelahan secara mental, karena otak harus dipaksa untuk berpikir yang dapat mengakibatkan sakit kepala, atau gangguan psikologis lainnya.

Meskipun dalam bekerja seorang karyawan biasanya menargetkan apa yang ingin diselesaikan, namun jika apa yang ditargetkan tidak masuk akal dan tidak didukung dengan kemampuan yang memadai maka hal tersebut akan memberikan dampak negatif terhadap dirinya seperti meningkatnya stres karena harapan yang tidak tercapai.

4.3.2 Pengaruh dari Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan uji yang telah dilakukan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan uji t dapat dijelaskan nilai

probabilitas pada stres kerja 0.002 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi 0.05 dengan nilai koefisien beta -0.620 . maka H_2 diterima, yang artinya stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sesuai indikator dari stres kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa terdapat indikator yang mempengaruhi yaitu kurangnya ketersediaan waktu. Ketersediaan waktu memberikan stres kerja karyawan, apabila waktu dalam menyelesaikan tugas dirasa kurang untuk menyelesaikan semua pekerjaan maka karyawan akan merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan dengan waktu yang singkat.

Dalam penelitian yang dilakukan Bunga Hidayah Payo bahwa terjadi pengaruh secara negatif dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota, hal tersebut dapat dijelaskan dari F hitung $(36,832) > (3,132)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$.

Sehingga dapat diketahui seberapa besar stres kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini beban kerja berpengaruh sebesar -0.620 . hal tersebut menandakan bahwa stress kerja berdampak terhadap kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti : beban kerja yang terlalu berat dan berlebihan, tuntutan serta tekanan yang melebihi kemampuan karyawan, tidak menguasai bidang pekerjaan yang digeluti, memiliki hubungan yang buruk dengan atasan atau rekan kerja, serta lingkungan kerja yang buruk.

Dari beberapa faktor diatas, dapat dijelaskan bahwa meningkatkan stres karyawan akan berdampak buruk terhadap apa yang dikerjakan karyawan, karena karyawan cenderung tidak fokus serta menurunnya konsentrasi yang berakibat terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan setiap karyawannya baik itu dari tingkat beban

kerja yang diberikan atau tingkat stres yang dirasakan karyawan, karena hal tersebut akan berdampak pada menurunnya pendapat perusahaan serta tidak tercapainya yang diharapkan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Terjadi pengaruh antara variabel beban kerja kepada kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari uji t berdasarkan nilai probabilitas beban kerja sebesar 0.023 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi 0.05 dengan nilai koefisien beta -0.300 . Dengan kata lain bahwa H1 diterima dengan pernyataan” terdapat pengaruh negatif beban kerja kepada kinerja karyawan pada PT. Indoexim International”.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel stres kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dengan melihat probabilitas dari variabel stres kerja 0.002 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi 0.05 dengan nilai koefisien beta -0.620 . Dengan kata lain bahwa H2 diterima dengan pernyataan “terjadi pengaruh negatif yang diberikan variabel stres kerja kepada kinerja karyawan”.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut :

1. Setelah melakukan penelitian pada PT Indoexim international, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan beban kerja, stress kerja, sehingga mampu mengurangi tingkat beban kerja dan stres kerja yang dirasakan karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan peningkatan dari segi objek penelitian sehingga dapat dijadikan masukan atau rujukan perbaikan untuk instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, Eka Wati Nurul. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*.
- Andriani, Aster, et al. (2014, April). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 2.
- Batlaery, Samuel. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen pada Aparatur Pemerintah Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*.
- Chandra, Rini, et al. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*.
- Dja'akum, Cita Sari "Peer to Peer Lending Against Ease of Business Technology Acceptance Model (TAM) Approach", *Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 10, 2019.
- Effendy, Aidil Aamin, et al. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Moderkand Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hardana, H. Ali. (2015, Januari-Juni). Manajemen Sumber Daya Insani. *AL-MASHARIF*.
- Haslida, et.al. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*.
- Hasyim, S. L. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Insani. *Jurnal LENTERA*.

- Irawati, Rusda, et al. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*.
- Kusuma, Aster Adriani, et al. (2014, April). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 2.
- Lie, Tjieng Fie, et al. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *AGORA*.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Murtiawati, Mawadah, et. al “ *The Impact Of Product Quality and Service Quality on Consumer Loyalty (A Case Study of Bandengan Rozal in Bandengan Village, Kendal District, Kendal Regency)*”, *Journal of Islamic Economics, Management and Bussiness*, Vol. 1, 2019.
- Prahadi, Yundiarto Yeffrie. (2015, Desember). <http://swa.co.id/swa/profile-company/resep-indoexim-raih-rekor-muri>.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Putra, Rano. (2012). Faktor-Faktor Penentu Minat Mahasiswa Manajemen untuk Berwirausaha. *Jurnal Manajemen*.
- Rizki, Mita Kurnia, et. al, “*The Effect of Sustainability Report and Profitability on Company Value :Evidence from Indonesia Sharia Shares*”, *Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 10, 2019.
- RI, D. (2005). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: CV. Asy-Syifa.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofie, Fabiani, et al. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*.
- Soleman, Ahmad. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Umar, Husaen. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Arcan.
- Wanasaputra, Silvera. (2017). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Star-Up Bisnis*.
- Warningsih, Cicih. (2013). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Karangsuwung Kab. Cirebon*.
<https://pengusahamuslim.com/3189-penghargaan-islam-terhadap-1692.html>.
<http://www.p2ptm.kemkes.go.id/informasi-p2ptm/stress>.
<https://quran.kemenag.go.id/sura/13/2>.
<https://quran.kemenag.go.id/sura/18>.
<https://quran.kemenag.go.id/sura/2/153>.
<https://quran.kemenag.go.id/sura/2/156>.
<https://quran.kemenag.go.id/sura/3/139>.

Lampiran-Lampiran

1. Kuersioner Penelitian

KUERSIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOEXIM INTERNATIONAL

Perkenalkan saya Amna Cholishoh Mahasiswa UIN Walisongo Semarang. Yang saat ini sedang melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoexim International”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk mengisi kuesioner berdasarkan apa yang anda rasakan selama menjadi karyawan di PT. Indoexim International.

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. TS : Tidak Setuju
4. STS : Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan

Umur : Tahun

Pendidikan Terakhir : 1. SMA
2. D3
3. S1
4. Lainnya

Lama Bekerja : Tahun

A. VARIABEL BEBAN KERJA

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Kejelasan mengenai target yang harus dicapai.				
2.	Tingkat target pekerjaan yang harus dicapai terlalu tinggi				
3.	Pada waktu tertentu pekerjaan saya meningkat, dan membuat saya sangat sibuk.				
4.	Saya merasa panik dan marah ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu.				
5.	Saya sering menggunakan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan				
6.	Saya sering melakukan pekerjaan lebih dari jam kerja normal.				
7.	Standar pekerjaan yang saya dapat sesuai dengan standar bagian dalam pekerjaan.				

B. VARIABEL STRES KERJA

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak mempunyai beban kerja berlebihan.				
2.	Beban kerja yang berlebihan tidak membuat saya merasa pusing.				
3.	Pekerjaan yang menumpuk tidak meningkatkan emosi saya.				

4.	Waktu yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat mencukupi.				
5.	Saya selalu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab saya.				

C. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	TS	STS	
1.	Saya berusaha dalam mencapai target kerja yang diberikan perusahaan.					
2.	Saya dapat mencapai target pekerjaan dari perusahaan.					
3.	Kemampuan saya sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya bertanggungjawab kepada setiap pekerjaan saya.					
5.	Saya selalu masuk kerja tepat waktu.					
6.	Saya bekerja berdasarkan prosedur dan jadwal perusahaan.					

2. Tabulasi Data Responden Penelitian

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	1	2	3	3
2	1	2	3	3
3	1	1	1	2
4	1	2	1	3
5	1	2	3	3
6	1	1	1	3
7	1	1	1	2
8	2	2	3	1
9	1	1	1	2
10	1	2	3	3
11	1	2	1	3
12	1	2	1	3
13	1	2	2	3
14	1	2	3	3
15	1	2	1	3
16	1	2	1	2
17	1	2	1	3
18	1	2	1	3
19	1	2	1	3

20.	1	2	1	3
21	1	2	1	3
22	1	1	1	2
23	1	2	1	3
24	2	1	1	3
25	1	2	3	3
26	2	1	1	2
27	2	1	3	1
28	1	1	1	2
29	1	1	1	2
30	1	1	1	2
31	1	1	1	2
32	1	2	1	3
33	2	1	1	2

3. Hasil Jawaban Responden

No	Beban Kerja (X1)						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	3	2	2	3	2	2	3
2	4	3	3	2	3	3	4
3	3	2	2	3	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3
5	2	3	2	1	3	3	1
6	2	2	2	2	2	2	2
7	3	3	2	3	3	3	3
8	3	4	4	4	3	3	4
9	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3
11	4	2	1	4	2	2	1
12	1	3	2	3	2	3	1
13	2	2	2	2	2	2	2
14	3	4	2	3	4	4	3
15	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	2	3	4	4	3
17	2	4	3	2	1	1	2

18	2	3	3	2	2	3	2
19	3	2	2	3	2	2	3
20	3	2	2	3	2	2	3
21	4	2	4	3	3	3	4
22	1	3	3	1	3	3	1
23	2	2	2	2	2	2	2
24	2	4	3	2	2	2	2
25	3	3	3	3	3	3	3
26	2	3	3	2	1	1	2
27	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3
29	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	2	3	3	3
32	2	3	3	2	3	3	2
33	3	4	2	3	3	3	3

Stres Kerja (X2)					
No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1	2	2	3	2	3

2	1	1	1	2	2
3	2	3	2	1	3
4	2	3	2	3	3
5	1	2	2	2	3
6	2	3	2	2	3
7	1	3	2	2	2
8	1	1	2	1	1
9	2	2	2	2	2
10	1	2	1	1	2
11	3	3	3	2	2
12	2	3	3	2	2
13	2	3	3	2	3
14	1	2	1	1	2
15	3	2	4	2	3
16	2	3	1	2	3
17	1	2	3	2	3
18	2	3	2	3	2
19	2	3	2	3	2
20	2	2	2	1	2
21	1	1	1	1	3

22	1	2	1	1	3
23	1	2	1	2	1
24	2	1	2	2	2
25	3	1	2	2	3
26	3	3	3	3	3
27	2	3	2	2	3
28	2	2	2	2	2
29	2	2	3	2	2
30	2	2	1	3	2
31	2	3	1	1	3
32	2	2	3	2	2
33	2	3	1	2	2

Kinerja Karyawan (Y)							
No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
1	4	3	3	3	4	3	4
2	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	2	2	2	3	2
5	3	3	3	3	4	2	3

6	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	4	2	4	3
8	4	4	4	3	4	2	4
9	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	3	3	3	4	4
11	4	3	3	2	2	2	4
12	4	3	3	3	3	4	4
13	2	3	4	3	3	2	2
14	4	3	3	3	2	3	4
15	3	3	2	3	3	3	3
16	2	3	3	2	2	2	2
17	4	4	3	3	4	4	4
18	3	3	2	2	4	4	3
19	3	3	3	3	2	4	3
20	4	3	3	3	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	3	3	3	4
23	4	4	4	4	3	4	4
24	2	3	2	4	3	3	2
25	3	3	3	3	3	4	3

26	4	4	4	2	4	2	4
27	3	3	3	3	3	4	3
28	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	2	3	3	3	3
30	4	4	4	4	1	1	4
31	4	3	3	4	4	4	4
32	4	3	4	2	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.32	0.413
4	0.95	0.99	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.38
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.33
18	0.468	0.59	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.22	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.23
27	0.381	0.487	150	0.159	0.21
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.47	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.08	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.43	800	0.07	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

REKAP STUFFING BULANAN
TAHUN JULI-DESEMBER 2020
PT. INDOEXIM INTERNATIONAL

BULAN	PO	TANGGAL STUFFING	KONTAINER	JUMLAH	
Jul 2020	SIDHI NUGRAHA JULI	01-Jul	TRUCKING	3,5	
	OUTDOOR LIVING (SAMPLE ORDER)	01-Jul	TRUCKING		
	FONG BROTHER (TAMBAH ADD. STOCK)	03-Jul	40 "		
	MR. BEND TOP TABLE	06-Jul	20 "		
	MADE IN MUEBLES	08-Jul	40 "		
	ETOLA (REPLACEMENT KAIN CUSHION)	23-Jul	TRUCKING		
	WHECO	29-Jul	40 HC		
					1 x 40 HC
					2 x 40 FT
					1 x 20 "
Aug 2020	PILMA (SAMPLE ORDER)	3-Aug	TRUCKING	9,00	
	BALI STACKING CHAIR (KD VERSION) SAMPLE	3-Aug	TRUCKING		
	YAMAZEN	3-Aug	20 "		
	ITC	13-Aug	40 HC		
	WHOUSE DESIGN GARDEN	14-Aug	40 HC		
	WHOUSE DESIGN GARDEN	14-Aug	40 HC		
	WHOUSE DESIGN GARDEN	14-Aug	40 HC		
	BBB	15-Aug	40 HC		

	BBB	15-Aug	40 HC	
	MIA MOEBEL (REPLACEMENT CLAIM)	14-Aug	TRAVEL KE SMG	
	SAR DISTRILNORD ST MARTIN (SAMPLE ORDER)	13-Aug	TRUCKING	
	YAMAZEN	18-Aug	20 "	
	LE MONDE DU JARDIN (PO)	19-Aug	40 HC	
	LE MONDE DU JARDIN (SAMPLE NEW CATALOG)	19-Aug		
	Ms. KEZIA LORENSIA (HOTEL PROJECT)	25-Aug	TRUCKING	
	SCIM SE	26-Aug	40 "	
	VENTURE DESIGN (SAMPLE ORDER)	26-Aug	PICK UP	
	EDENWOOD	26-Aug	PICK UP	
	LE MONDE DU JARDIN (SAMPLE NEW CATALOG)	26-Aug	TRUCKING	8 x 40 HC
				2 x 20 "

Sep 2020	MEGAN SCHOTS	5-Sep	40 HC	3,0
	FURNITURE TEAK ICON SHOWROOM FATMAWATI	1-Sep	TRUCKING	
	FURNITURE TAMBAHAN UNTUK SHOWROOM	1-Sep	TRUCKING	
	3 AMBALAN SHOWROOM FATMAWATI & TAMBAHAN IVES	1-Sep	TRUCKING	
	ITEM INTERNATIONAL SA	2-Sep	PICK UP	
	ATLANTIS	10-Sep	40 HC	
	BFG SUPPLY	10-Sep	40 HC	

	Mr.Andrianus Hendrijono	8-Sep	TRUCKING	
	HOUSE & GARDEN (SAMPLE ORDER)	23-Sep	TRUCKING	
				3 x 40 HC
Oct 2020	WHOUSE DESIGN (TEAK ICON)	01-Oct	40 "	4,5
	WHOUSE DESIGN (TEAK ICON)	01-Oct	40 "	
	WHOUSE DESIGN (TEAK ICON)	01-Oct	40 "	
	TAMBAHAN FURNITURE BOGOR VILLAGE	14-Oct	TRUCKING	
	FINISHING STOCK & PAMERAN SUMARRECON	20-Oct	TRUCKING	
	BE URBAN	19-Oct	20 "	
	TUINCENTRUM HET OOSTEN	19-Oct	40 HC	
	SAMPLE P. WINDY	26-Oct	SAMPLE	
			3 x 40 "	
			1 x 20 "	
Nov 2020	PILMA	04-Nov	20 "	11,5
	LE HAVRE	06-Nov	40 HC	
	YAMAZEN	20-Nov	20 "	
	PT .LESTARI MAHADIBYA	11-Nov	TRUCKING	
	Mr. Bend 177 (SAMPLE ORDER)	12-Nov	TRUCKING	
	BODO ALBES WARENHANDLES (SAMPLE ORDER)	12-Nov	TRUCKING	

	MOIA SPA (SAMPLE ORDER)	11-Nov	TRUCKING	
	LILYAWATI (CUSHION IVES DINING ARM CHAIR)	11-Nov	TRUCKING	
	TAO AMBIENTES	13-Nov	TRUCKING	
	Mr. Bend 154 A (SAMPLE TEST INTERTEK)	19-Nov	PICK UP	
	LA PALETTE GUADELOUPE SAS 078/PO-II/VII/2020	23-Nov	40 "	
	SAR DISTRILNORD ST MARTIN	23-Nov	40 "	
	HOUSE & GARDEN (1)	26-Nov	40 "	
	HOUSE & GARDEN (2)	26-Nov	20 "	
	TUNBY	26-Nov	40 HC	
	HUBO (1)	27-Nov	40 HC	
	HUBO (2)	27-Nov	40 HC	
	HUBO (3)	27-Nov	40 HC	
	HUBO (4)	27-Nov	40 HC	
	HUBO (5)	27-Nov	40 HC	
	ANTHONY BUDI	24-Nov	TRUCKING	
				7 x 40 HC
				3 x 40 "
				3 x 20 "
Des 2020	VENTURE DESIGN	04-Dec	40 HC	11,00
	VENTURE DESIGN	04-Dec	40 HC	
	VENTURE DESIGN	04-Dec	40 "	
	GLENHAVEN HOME & HOLIDAY	07-Dec	40 "	
	LULU TRADING (1)	10-Dec	40 "	
	LULU TRADING (2)	10-Dec	20 "	

	HUBO (6)	14-Dec	40 HC	
	HUBO (7)	14-Dec	40 HC	
	HUBO (8)	15-Dec	40 HC	
	HUBO (9)	15-Dec	40 HC	
	OUTDOOR LIVING (PO)	17-Dec	40 HC	
	MR. BEND GOOS HORECA	22-Dec	20 "	
	PALBY MARINE (SAMPLE ORDER) (TRAY & FLAG POLE 60)	08-Dec	BUS	
	KITCHEN RUMAH BOGOR VILLAGE D 17	15-Dec	TRUCKING	
	KANOPI RUMAH BOGOR VILLAGE D 1	15-Dec	TRUCKING	7 x 40 HC
	FURNITURE BOGOR VILLAGE D- 25 (PO NO. 032)	31-Dec	TRUCKING	3 x 40 "
				2 x 20 "

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Sekretaris PT. Indoexim International, menerangkan bahwa:

Nama : Amna Cholishoh
NIM : 1705026054
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Islam

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di PT. Indoexim International dengan judul

"PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN PT. INDOEXIM INTERNATIONAL)".

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan dengan semestinya.

Jepara, 21 April 2021

SEKRETARIS



Endah Mega Andari

Dokumentasi Foto





RIWAYAT HIDUP

Nama : Amna Cholishoh
NIM : 1705026054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Tempat/Tanggal Lahir : Jepara, 19 Februari 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Sinanggul Rt 13/02 Mlonggo Kabupaten Jepara
Jenjang Pendidikan :
1. MI Al Hidayah Sinanggul 3
2. MTs Mathalibul Huda Mlonggo
3. MA Mathalibul Huda Mlonggo

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya. Semoga dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Jepara, 22 April 2021

AMNA CHOLISHOH

NIM. 1705026054