

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *JOB STRESS* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MURSID
IBNU SYAFIUDDIN INDRAMAYU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen



Acc Sidang 15/8/24
Dr. Sg. Gultul

DIBUAT OLEH :

DEYA FADILA

200111087

Acc Sidang skripsi
15-08-2024
Ridianto
penyunting II

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *JOB STRESS* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MURSID IBNU
SYAFI UDDIN INDRAMAYU**

Oleh :

DEYA FADILA

2001111087

Cirebon, 15 Agustus 2024

Disetujui dan disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si

Risdianto, SE., M.M

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M.Si

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *JOB STRESS* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MURSID IBNU
SYAFIUDDIN INDRAMAYU**

DEYA FADILA

200111087

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal: Agustus 2024

1. **Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si** (.....)
Pembimbing I
2. **Risdianto, SE., M.M** (.....)
Pembimbing II
3. **.....** (.....)
Penguji I
4. **.....** (.....)
Penguji II

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M.Si

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Deya Fadila

Nim : 2001111087

Tempat tanggal lahir : Cirebon, 07 April 2001

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyusun karya ilmiah skripsi dengan judul “**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *JOB STRESS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MURSID IBNU SYAFIUDDIN INDRAMAYU**”

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya bersedia mempertanggung jawabkan sesuai aturan yang berlaku apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 15 Agustus 2024

Peneliti

Deya Fadila

Deya Fadila

200111087

**Pengaruh *Workload* Dan *Job Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan rumah sakit, dan analisis data dilakukan menggunakan SPSS 20 dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan beban kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja juga berkontribusi terhadap penurunan kinerja, di mana karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen rumah sakit untuk mempertimbangkan pengelolaan beban kerja dan stres kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit.*

Deya Fadila

200111087

***The Influence of Workload and Job Stress on Employee Performance at Mursid
Ibnu Syafiuddin Regional General Hospital Indramayu.***

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of workload and job stress on employee performance at Mursid Ibnu Syafiuddin Regional General Hospital in Indramayu. The research employs a quantitative method with a descriptive approach, intending to describe the relationship between the variables under investigation. Data were collected through questionnaires distributed to hospital employees, and data analysis was conducted using SPSS 20 with multiple linear regression methods. The findings indicate a negative and significant effect of workload on employee performance, suggesting that an increase in workload leads to a decrease in employee performance. Additionally, job stress also contributes to lower performance, as employees experiencing high levels of stress tend to exhibit reduced performance. This research provides important implications for hospital management to consider workload and job stress management strategies to enhance employee performance.

Keywords: Workload, Job Stress, Employee Performance, Hospital.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh *Workload* Dan *Job Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin”. Skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program pendidikan Sarjana (S1) program studi manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Dalam proses pembuatan skripsi ini, peneliti menemukan banyak hambatan dan kendala yang dihadapi. Namun, berkat bantuan berupa doa, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak maka peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Dengan demikian, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT Maha Pemurah lagi Maha Penyayang, yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Nabi Muhammad SAW, kekasih Allah SWT yang senantiasa harapkan syafa'atnya di akhir zaman.
3. Arif Nurudin, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Dr. Asep Gunawan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Ali Jufri, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

6. Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
7. Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
8. Risdianto, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
9. Jajaran Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis bisa pada tahap skripsi ini.
10. Keluarga tercinta, terutama orang tua yang senantiasa mendo'akan, memberi dukungan, dan motivasi. Terima kasih atas segala hal, semoga Allah SWT memberikan pahala yang berlimpah, dan penulis bisa menjadi anak yang bermanfaat serta senantiasa membahagiakan kedua orang tua.
11. Kiki Melianasari yang telah membantu penyusun dalam mengerjakan skripsi.

Peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, peneliti berharap skripsi ini dapat berguna bagi peneliti selanjutnya sebagai acuan penelitian dengan topik dan sudut pandang yang berbeda. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Cirebon, 29 Mei 2024

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	17
1.3 Batasan Penelitian	17
1.4 Rumusan Masalah	17
1.5 Tujuan Penelitian.....	18
1.6 Manfaat Penelitian	18
BAB II LANDASAN TEORI	21
2.1 Penelitian Terdahulu	21
2.2 Uraian Teori	26
2.3 Kerangka Berpikir	43
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Metode Penelitian.....	50
3.2 Definisi Operasional Variabel	51
3.3 Populasi dan Sampel	52
3.4 Jadwal Penelitian.....	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data	54
3.6 Teknik Analisis Data	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1 Hasil Penelitian	65
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93

LAMPIRAN.....	99
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I- 1 Presentasi penilaian kinerja pegawai RSUD Mursid Ibnu Syafiuddin 2023	8
Tabel I- 2 Data kunjungan pasien RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin 2023	11
Tabel I- 3 Data Pra Survey Beban Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu	12
Tabel I- 4 Data Hasil Wawancara Beban Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu	12
Tabel I- 5 Hasil pra survey Stress Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu	14
Tabel I- 6 Data Hasil Wawancara Stres Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu	15
Tabel II- 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel III- 1 Operasional Variabel	51
Tabel III- 2 Jadwal Penelitian	54
Tabel III- 3 Tabel Skala Likert	56
Tabel III- 4 Tabel Kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian	57
Tabel III- 5 Interval kriteria Reliabilitas	59
Tabel IV- 1 Karakter responden berdasarkan jenis kelamin	65
Tabel IV- 2 Karakteristik berdasarkan usia	66
Tabel IV- 3 Pengukuran Kategori	68
Tabel IV- 4 Analisis Deskriptif Beban Kerja (X1)	69
Tabel IV- 5 Analisis Deskriptif Stres Kerja (X2)	72
Tabel IV- 6 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel IV- 7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	79
Tabel IV- 8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)	80
Tabel IV- 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	80
Tabel IV- 10 Kriteria Interval Reliabilitas	82
Tabel IV- 11 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel IV- 12 Uji Regresi Linier Berganda	83
Tabel IV- 13 Koefisien Determinasi Beban Kerja dan Stres Kerja	85
Tabel IV- 14 Hasil Uji T Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2)	86
Tabel IV- 15 Hasil Uji F Beban Kerja dan Stres Kerja	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar II- 1 Kerangka Berfikir	48
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia, Sektor kesehatan adalah salah satu bagian penting dalam sektor pelayanan jasa karena peranannya dalam melindungi dan mempromosikan kesehatan masyarakat. Sektor kesehatan meliputi jaringan rumah sakit, farmasi, laboratorium, dan fasilitas kesehatan lainnya yang menyediakan jasa untuk menjaga dan memulihkan kesehatan masyarakat luas. Rumah sakit adalah salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan atau mementingkan upaya penyembuhan dan pemulihan yang telah dilaksanakan secara serasi dan terpadu oleh pihak rumah sakit dalam upaya peningkatan dan pencegahan penyakit serta upaya perbaikan (Keputusan Menteri No.983/Men.kes/SK/XI/1992). Kesehatan Republik Indonesia

Rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan rawat inap dan rawat jalan, oleh karena itu pelayanan yang berkualitas merupakan suatu keharusan dan mutlak dipenuhi oleh suatu rumah sakit. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat adalah meningkatkan kinerja rumah sakit secara profesional dan mandiri. Menurut Tjiptono (1995) Kualitas pelayanan

adalah kesesuaian dengan persyaratan, kecocokan untuk pemakaian, perbaikan berkelanjutan, bebas dari kerusakan/cacat, pemenuhan kebutuhan pelanggan sejak awal dan setiap saat, melakukan segala sesuatu secara benar. Dalam rangka meningkatkan kinerja yang profesional dan mandiri tentunya rumah sakit harus mempunyai perangkat strategis yang dapat menjadi panduan untuk mengendalikan dan mengarahkan organisasi dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan rumah sakit. (Kementerian Kesehatan, 2015).

Regulasi dibidang Kesehatan meliputi UU No. 29 Tahun 2004 Tentang praktik kedokteran, UU No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, UU No. 44 Tahun 2009 Tentang rumah sakit, dan UU No. 36 Tahun 2014 tenaga kesehatan. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap dan rawat jalan dan gawat darurat (UU No. 44 Tahun 2009). Pengaturan penyelenggaraan rumah sakit bertujuan (UU No. 44 Tahun 2009) Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia dirumah sakit, meningkatkan mutu dan meningkatkan standar pelayanan rumah sakit, dan memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit dan rumah sakit.

Berdasarkan perkembangan sektor kesehatan teknologi merupakan alat alternatif yang berkembang dengan pesat sehingga berdampak bagi sektor kesehatan. Misalnya teknologi yang dipakai disektor kesehatan adalah Sistem

informasi manajemen rumah sakit yang digunakan untuk menyimpan data transaksi yang terjadi dirumah sakit. Sistem informasi manajemen rumah sakit memiliki modul yang sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit dan mudah dalam pengoperasian aplikasi. Dimana telah dibahas dalam peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2013 bahwa Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit yang disingkat SIMRS adalah suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pelayanan rumah sakit dalam bentuk jaringan koordinasi pelaporan dan prosedur administrasi untuk memperoleh informasi secara tepat dan akurat, dan merupakan bagian dari sistem informasi kesehatan. Dengan adanya bantuan teknologi informasi dibidang kesehatan ini mampu membantu memfasilitasi masyarakat dengan berbagai pelayanan kesehatan guna meningkatkan standar dan kualitas rumah sakit dalam bentuk fasilitas pelayanan kesehatan.

Fasilitas pelayanan kesehatan diindonesia disingkat faskes dikelompokkan berdasarkan tingkat pelayanannya, faskes tingkat pertama memberikan pelayanan kesehatan dasar, faskes tingkat kedua memberikan pelayanan kesehatan spesialisik dan faskes tingkat ketiga memberikan pelayanan subspesialisik. Jenis faskes diindonesia meliputi tempat praktik mandiri tenaga kesehatan, puskesmas, klinik, rumah sakit, apotik, unit transfusi darah, optikal, fasilitas pelayanan kedokteran untuk kepentingan hukum dan faskes tradisional.

Pembangunan fasilitas kesehatan perlu mendapat perhatian khusus baik dari pemerintah maupun masyarakat dikarenakan pembangunan fasilitas

merupakan upaya untuk memenuhi salah satu hak dasar rakyat. Permasalahan utama di Indonesia saat ini antara lain masih tingginya disparitas status kesehatan antar kawasan, antar perkotaan dan pedesaan. Secara umum status kesehatan penduduk dengan tingkat sosial tinggi di kawasan barat Indonesia dan di kawasan perkotaan cenderung lebih baik, namun sebaliknya status kesehatan penduduk sosial ekonomi rendah di kawasan timur Indonesia dan daerah pedesaan tertinggal. Sebagai contoh fasilitas kesehatan yang sering digunakan di rumah sakit adalah BPJS Kesehatan, dimana BPJS Kesehatan terdiri dari 2 jenis yaitu BPJS Kesehatan dari pemerintah (PBI APBD/PBI APBN) khusus untuk masyarakat sosial ekonomi rendah, sedangkan untuk BPJS Kesehatan yang berbayar dikhususkan untuk masyarakat sosial ekonomi tinggi yang mampu membayar iuran BPJS setiap bulannya.

Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah Tipe D di Kabupaten Indramayu, yang diresmikan pada tanggal 8 Oktober 2018 oleh Bupati Indramayu Hj. Anna Sophanah yang menjabat pada saat itu. RSUD Mursid Ibnu Syafiuddin terletak di Jalan Raya Krangkeng KM 28 Indramayu Jawa Barat.

Rumah sakit umum daerah Mursid Ibnu Syafiuddin memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya. Fasilitas dan layanan yang ada di rumah sakit umum daerah Mursid Ibnu Syafiuddin yaitu Ambulance, Instalasi Gawat Darurat (IGD), Medical Check Up (MCU), Apotik/Farmasi, Ruang Operasi, Perawat, Bidan dan Poliklinik Umum. Adapun penunjang medis yang

tersedia seperti Laboratorium, Radiologi (Rontgen), EKG (Elektrokardiogram). Dirumah sakit umum daerah mursyid ibnu syafiuddin juga memiliki fasilitas rawat jalan yakni memiliki 8 poli spesialis dan didukung 13 dokter spesialis dan umum selain itu rumah sakit umum daerah mursid ibnu syafiuddin juga memiliki fasilitas rawat inap yang terdiri dari ruang perawat, Isolasi, VK, Ruang Intensif, Peri sehat, Peri sakit, ICU, NICU, PICU, HCU. Rumah sakit umum daerah mursyid ibnu syafiuddin sudah bekerja sama dengan BPJS Kesehatan, BPJS TK. Jumlah karyawan di rumah sakit umum daerah mursid ibnu syafiuddin ini memiliki sekitar kurang lebih 120 karyawan.

Rumah Sakit Umum daerah mursid ibnu syafiuddin didirikan dengan visi untuk menjadi pusat pelayanan kesehatan terkemuka yang berkomitmen untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dan memberikan perawatan yang holistik kepada pasien. Dengan mengintegrasikan aspek pelayanan kesehatan, rumah sakit ini berusaha untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pengembangan sumber daya manusia di bidang kesehatan. Sebagai bagian dari jaringan layanan kesehatan di wilayahnya, Rumah Sakit umum daerah mursid ibnu syafiuddin menjalankan peran penting dalam meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat Indramayu dan sekitarnya. Dengan komitmen untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, berorientasi pada pasien, dan berkelanjutan, rumah sakit ini terus berupaya menjadi mitra yang tepercaya dalam upaya menjaga dan meningkatkan kesehatan.

Pada Rumah Sakit Umum daerah nursid ibnu syafiuddin ini sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi suatu organisasi, dimana pada hakekatnya Karyawan sebagai faktor pendorong untuk setiap aktivitas di dalam Rumah sakit. Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan memerlukan manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen kunci dari organisasi perusahaan, sehingga merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset lainnya. SDM harus dikelola secara optimal, diprioritaskan, dan dipenuhi hak-haknya. Selanjutnya bagi perusahaan atau instansi, SDM merupakan *partner* dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan atau instansi diharapkan mendapatkan, menciptakan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan kemajuan bagi sebuah instansi, kinerja karyawan merupakan hasil penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang yang berbeda berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang yang melakukan suatu pekerjaan menurut aturan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan dan standar yang ditetapkan pada waktu tertentu (Andriani & Disman,

2023). Menurut Prayoga (2021), ada lima faktor mendasar yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Tidak ada beban kerja, kepemimpinan yang efektif, keadilan dan menghindari stres kerja, kesempatan pengembangan, pengakuan dan penghargaan.

Kinerja karyawan yang rendah dalam sebuah perusahaan dapat tercermin dari sejumlah faktor, yaitu dari tingkat tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan, kurangnya kedisiplinan kerja karyawan dan penggunaan waktu yang tidak efisien dalam menjalankan tugas juga dapat menjadi indikasi kinerja yang rendah (Dorianti, 2024). Agar kinerja karyawan selalu konsisten setidaknya organisasi selalu memperhatikan masalah pekerjaan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Karyawan yang bekerja dalam organisasi dalam menjalankan peran dan fungsinya dituntut untuk tampil dan memiliki produktivitas yang tinggi sehingga organisasi perlu melakukan upaya-upaya untuk menjaga kinerja dan produktivitas karyawannya. Akan tetapi fenomena yang terjadi pada rumah sakit umum daerah Mursid Ibnu Syafiuddin ini adalah tingkat kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat vital dalam operasional rumah sakit, karena berkaitan langsung dengan pelayanan kesehatan kepada pasien. Pada rumah sakit, kinerja pegawai dapat tercermin dalam berbagai hal, seperti tingkat kehadiran, produktivitas dalam penanganan pasien, kecepatan dalam proses administrasi, dan interaksi dengan pasien serta rekan kerja. Pentingnya kinerja pegawai yang optimal

sangatlah krusial, terutama dalam konteks pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tingkat kinerja yang rendah dapat berdampak pada penurunan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien, meningkatkan waktu tunggu pasien, dan bahkan dapat mengancam keselamatan pasien. Berikut data kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah mursyid ibnu safiuddin:

Tabel I- 1
Presentasi penilaian kinerja pegawai RSUD Mursid Ibnu Syafiuddin 2023

No	Penilaian kinerja	Aspek yang dinilai	Target	Realisasi
1	Dokter jaga IGD dan Ranap	1. Kinerja pelayanan	95%	81% - 86%
	Staff Ranap	a) Falsafah dan tujuan di unit kerja		
	Staff ruang IGD	b) Susunan organisasi dan tata kerja di unit kerja		
	Staff ruang IBS	c) Prosedur kerja tetap di unit kerja		
	Staff ruangan vk dan perinatologi	d) Uraian tugas		
	Staff analis gizi	e) Materi lain sesuai dengan kebutuhan unit kerja		
2	Staff instalasi farmasi	2. Sikap	90%	79% - 81%
	Staff ruang rawat jalan	a) Kejujuran		
	Staff instalasi radiologi	b) Komunikasi		
		c) Kerja sama		
		d) Disiplin		
		e) Uniform		
		1. Kinerja pelayanan		
		2. Sasaran keselamatan pasien		
		3. Sikap		
		a) Kejujuran		

		b) Komunikas c) Kerja sama d) Disiplin e) Uniform		
3	Staff admin	1. Menyusun laporan 2. Membantu kepala instalasi 3. Melaksanakan seluruh kegiatan administrasi 4. Sikap a) Kejujuran b) Komunikasi c) Kerja sama d) Disiplin e) Uniform	90%	84%

(Sumber: Data Olahan, 2024)

Berdasarkan tabel kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin , terlihat bahwa terdapat kesenjangan antara target yang ditetapkan dan realisasi kinerja pegawai. Meskipun target yang ditetapkan cukup ambisius, realisasi kinerja pegawai masih belum mencapai tingkat yang diharapkan. Rata – rata pegawai tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan dan hanya bisa mencapai angka 80% . Ketidaksesuaian antara harapan, ini dapat menunjukkan adanya tantangan dalam operasional rumah sakit, mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti *workload* atau *job stress* yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya langkah-langkah untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor ini guna meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai target yang ditetapkan lebih baik di masa mendatang.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah Beban Kerja atau *workload*. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi, terutama jika melebihi batas moderat, yang pada akhirnya dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan motivasi yang rendah (Gibran & Suryani, 2019).

Menurut penelitian oleh (Nurshoimah et al., 2023) beban kerja, atau *workload*, merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja fisik biasanya terlihat secara langsung melalui tanda-tanda seperti kelelahan, penurunan produktivitas, dan kesalahan. Penanganan langsung dapat dilakukan dengan istirahat, waktu makan, dan minum yang cukup. Namun, beban kerja mental tidak selalu terlihat secara jelas (Putu Pade Sintia Damayanti¹, 2023). Penanganannya lebih kompleks karena berkaitan dengan aspek psikologis seseorang. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang khusus untuk mengidentifikasi penyebab beban kerja mental dan mengatasi dampaknya. Beban kerja juga dapat dilihat dari target dan banyaknya pekerjaan itu sendiri, salah satunya dapat dilihat dari banyaknya jumlah kunjungan pasien yang terlalu banyak itu mempengaruhi.

Tabel I- 2
Data kunjungan pasien RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin 2023

Pasien	Bulan					
	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Rawat jalan	1136	1191	1304	1505	1499	1460
Rawat inap	377	359	411	373	401	455

(data olahan 2024, RSUD MIS Indramayu)

Dari data kunjungan pasien tersebut bisa berpengaruh ke beban kerja karena banyaknya jumlah kunjungan pasien membuat para karyawan merasa tidak cukup dalam menangani terutama para medis.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa terdapat ketidakseimbangan beban kerja di antara karyawan. Meskipun standar kerja telah disepakati sebelumnya dan diterima oleh staf yang baru beradaptasi dengan lingkungan kerja, implementasinya tidak selalu sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rochman & Ichsan, 2021) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Workload* (X1) dan Kinerja Karyawan. Secara spesifik, setiap peningkatan satu unit dalam *Workload* mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 36.2%. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat, kinerja karyawan cenderung menurun. Berikut tabel hasil pra survey beban kerja:

Tabel I- 3

**Data Pra Survey Beban Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid
Ibnu Syafiuddin Indramayu**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah responden
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa tidak ada cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	60%	40%	20
2	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat	70%	30%	20
3	Saya merasa pekerjaan saya terlalu beresiko	80%	20%	20
4	Jumlah jam kerja saya terlalu banyak	60%	40%	20

(sumber: data olahan pegawai RSUD MIS, 2024)

Tabel I- 4

**Data Hasil Wawancara Beban Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah
Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu**

No	Aspek Beban kerja	Hasil Wawancara
1	Kondisi pekerjaan	Semakin meningkatnya jumlah pasien dan pendaftaran pasien yang terlalu banyak dan berbagai macam
2	Penggunaan waktu kerja	Belum diterapkannya SOP oleh semua karyawan penggunaan waktu overtime tanpa ada apresiasi, dan tidak terhitung lembur
3	Target yang harus di capai	Waktu tunggu pelayanan pendaftaran yang harus tercapai dan meningkatnya jumlah pasien membuat staff kelelahan dengan

		tekanan yang terus menerus dan tanggung jawab secara bersamaan
4	Kondisi pekerjaan	kedatangan pasien kerap banyak ditengah malam dengan melakukan pendaftaran oppointment

(sumber: Data hasil observasi beban kerja 2024)

Berdasarkan hasil dari Tabel I-3 dan tabel I-4 mengenai Beban Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin indramayu, terlihat bahwa sebagian besar responden merasa terbebani dengan berbagai aspek pekerjaan mereka. Mayoritas dari mereka menyatakan bahwa waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tidak mencukupi, dan beban kerja yang mereka tanggung terlalu berat. Selain itu, terdapat kekhawatiran akan risiko yang terlibat dalam pekerjaan dan jumlah jam kerja yang terlalu banyak.

Bukan dari hal itu saja berdasarkan dari letak rumah sakit, dan jumlah karyawan yang sedikit juga mempengaruhi. Dikarenakan letak rumah sakit yang strategis perbatasan antara Indramayu dan Cirebon sehingga banyaknya antrian pasien yang membuat karyawan koalahan dalam menangani, mulai dari bagian pendaftaran, para dokter dan perawat serta pengambilan obat. Ini mengakibatkan beban kerja terhadap karyawan.

Jadi, Kesimpulan dari hasil tersebut adalah bahwa terdapat masalah signifikan terkait dengan beban kerja di rumah sakit tersebut, yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Menurut (Nahrisah et al., 2021) stress kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir

dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan berbeda-beda. Stress ditentukan pula oleh individunya sendiri. Hasil penelitian Buulolo et, al (2021) menyatakan stress kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pada dasarnya tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami tingkat stress kerja akan menyebabkan dampak negatif terhadap pertumbuhan rumah sakit karena stress kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memicu rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf yang tinggi, reputasi dan citra rumah sakit menjadi buruk, ketidakpuasan pekerja. Hal ini disebabkan stress kerja dapat menyerang sifat fisiologis, psikologis dan perilaku sehingga menurunkan semangat bekerja pada suatu karyawan tersebut. Menurut penelitian festinahati dan buulolo (2021) bahwa stres merupakan suatu masalah serius baik secara fisik maupun emosional yang dapat memengaruhi kondisi karyawan itu sendiri. Berikut hasil tabel pra survey stres kerja:

Tabel I- 5

Hasil pra survey Stress Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah responden
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa bosan karena pekerjaan saya	55%	45%	20

2	Saya merasa Lelah karena target akan pekerjaan	80%	20%	20
3	beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan	70%	30%	20
4	Saya merasa tidak aman akan pekerjaan saya	60%	40%	20

(Sumber: data olahan pegawai RSUD MIS 2024)

Tabel I- 6

Data Hasil Wawancara Stres Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid IbnuSyafiuddin Indramayu

No	Aspek Stres Kerja	Hasil Wawancara
1	Tuntutan fisik (gejala fisiologis)	Kondisi fisik staff pendaftaran dan Staf rekam medis rentan terhadap rasa lelah, begitupun dengan karyawan yang lainnya merasakan hal yang sama
2	Tuntutan tugas (gejala psikologis)	Kelelahan staff sering dirasakan oleh pekerjaan yang sangat menumpuk dan belum selesai selesai. Saat pekerjaan belum selesai dan ada tugas lain maka percaya diri menurun dan justru enggan menyelesaikan tugasnya. Sehingga beberapa karyawan tidak bisa mengontrol emosi dan mudah marah
3	Tuntutan antar pribadi	Masih sering terjadi karyawan lama yang menyerahkan tugas atau melempar tugas mereka ke karyawan baru

(sumber: Data hasil observasi stres kerja 2024)

Dari Tabel I.5 dan I.6 mengenai Data Stress Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin, dapat disimpulkan bahwa terdapat

beberapa permasalahan yang signifikan terkait dengan tingkat stres kerja di kalangan karyawan. Mayoritas responden mengalami berbagai tingkat stres yang memengaruhi berbagai aspek pekerjaan mereka. Sebagian besar merasa bosan dan lelah karena tuntutan, sementara sebagian lain merasa bahwa beban kerja yang mereka tanggung tidak seimbang dengan kemampuan mereka dan mereka juga merasa tidak aman terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kesimpulan ini menyoroti pentingnya untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber-sumber stres kerja di rumah sakit ini guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Langkah-langkah seperti pengelolaan beban kerja, peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta program-program kesejahteraan karyawan dapat menjadi solusi yang efektif untuk mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan produktivitas di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin.

Namun sampai saat ini belum diketahui secara pasti sejauh mana *workload* dan *job stress* yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dianalisis untuk mengetahui sejauh mana peranan *workload* dan *job stress* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORKLOAD* DAN *JOB STRESS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MURSID IBNU SYAFIUDDIN INDRAMAYU”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka berikut adalah beberapa identifikasi masalah yang berkaitan dengan hal tersebut:

1. Dalam Bebarapa bulan ini menurunnya kinerja karyawan shingga tidak memenuhi kriteria yang telah diberikan dari pihak RSUD Mursid Ibnu Syafiuddin
2. Karyawan RSUD Mursid Ibnu Syafiuddin indramayu mayoritas menganggap bahwa beban kerja di RSUD Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu sangat tinggi
3. Adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan karena beban kerja yang dihadapi oleh karyawan melebihi kapasitas.

1.3 Batasan Penelitian

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, batasan masalah dilakukan agar penelitian tidak terlalu luas dan terarah, penulis membatasi penelitiannya hanya pada rumah sakit umum universitas muhammadiyah cirebon. Peneliti akan melihat pengaruh *workload* dan *job stress* terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah mursid ibnu syafiuddin Indramayu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan rancangan judul diatas maka rumusan masalahnya adalah yakni sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Negatif antara *Workload* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Mursid Syafiuddin Indramayu?

2. Apakah terdapat pengaruh Negatif antara *job stress* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu?
3. Apakah terdapat pengaruh Negatif antara *workload* dan *job stress* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Neagtif antara *workload* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Negatif antara *job stress* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Murid Ibnu Syafiuddin Indramayu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Negatif antara *workload* dan *job stress* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu.

1.6 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat dalam penelitian ini yang akan dibagi menjadi beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mengenai pengaruh *Workload* dan *Job Stress* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu. Dengan membandingkan teori dengan kondisi sebenarnya di lapangan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan untuk pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam mengelola beban kerja dan stres kerja di rumah sakit.

2. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga bagi Rumah Sakit Umum Dearah Mursid Ibnu Syafiuddin dalam memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara *workload*, *job stress*, dan kinerja karyawan, rumah sakit dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini juga dapat memberikan pengetahuan yang berguna bagi pembaca dan pihak-pihak lain yang tertarik dengan masalah manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan

pengelolaan beban kerja dan stres kerja di lingkungan kerja rumah sakit. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan pertimbangan bagi rumah sakit lain yang menghadapi masalah serupa dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kualitas pelayanan kepada pasien.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel II- 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Hasil
1	Mardiani & Khamdanah, 2022)	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Beban kerja dan stres kerja	semakin rendah stres kerja seorang karyawan maka semakin tinggi kinerjanya. Stres kerja akan cepat menurunkan kinerja karyawan jika karyawan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. Stres kerja muncul karena adanya pikiran negatif seperti adanya perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban, pekerjaan, jam kerja, yang berlebihan. Begitupun dengan beban kerja semakin tinggi beban kerja seorang karyawan maka semakin rendah kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja seorang karyawan maka semakin tinggi kinerjanya apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

2	Rifai moh., mattulada andi (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19 pada Rumah Sakit Umum Anutapura Palu	Beban kerja dan Stres kerja	Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja berdampak pada kemampuan perawat dalam merawat pasien dengan Covid-19 di RUSD Anutapura Palu secara bersamaan. Kinerja perawat dengan pasien Covid-19 di RUSD Anutapura Palu sebagian dipengaruhi oleh beban kerja. Perawat yang merupakan pasien Covid-19 di RUSD Anutapura Palu berkinerja lebih buruk di bawah tekanan kerja, yang agak benar
3	(Nisak & Andriani, 2022)	pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja tenaga medis pada UPTD Puskesmas Tarik	Beban kerja dan Stres kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat penting dan memengaruhi suatu kinerja, Hal ini telah dibuktikan dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Seperti penerangan, tata ruang, sirkulasi udara dan hubungan antara tenaga medis lainnya menunjukkan tanggapan responden mengatakan baik, sehingga hal tersebut dapat meningkat kinerja tenaga medis. Begitupun dengan beban kerja, dengan tidak merasa terbebani dalam melakukan pekerjaan maka kinerja akan naik, dan tenaga medis akan menghasilkan

				<p>pelayanan pasien dengan baik begitupun sebaliknya. Selain itu stres kerja juga mempengaruhi, Hal ini telah dibuktikan Dengan begitu dapat diartikan bahwa dengan adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga medis pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik begitupun sebaliknya.</p>
4	Utomo (n.d.) 2019	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mega Auto Central Finance Cabang di langsa	Beban kerja dan stress kerja	<p>Hasil peneitian menyimpulkan bahwa beban kerja yang melebihi standard ketentuan serta stres yang meningkat akan memengaruhi suatu kinerja karyawan. Hal ini mengakibatkan penurunan kinerja karyawan</p>
5	(Aprilia et al., n.d.)	Pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit islam ibnu	Beban kerja dan stress kerja	<p>Semakin baik beban kerja yang dirasakan oleh perawat maka akan semakin baik juga kinerja mereka. Beban kerja yang dirasakan berlebihan akan mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang</p>

		sina pekanbaru		<p>harus dilaksanakan perawat hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang perawat yang mempunyai beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Begitupun dengan stress kerja dan motivasi dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres dan kelelahan kerja yang dialami karyawan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi perform mereka saat bekerja.</p>
6	(Aturrizki et al., n.d.) 2022	Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan counter handphone oppo di kabupaten situbondo	Beban kerja dan stress kerja	<p>Stres kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana stress kerja mengganggu kerja karyawan yang seharusnya sudah selesai namun tidak bisa selesai akibat stress itu sendiri. Beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan itu dan mampu menghindari karyawan yang memiliki beban kerja yang terlalu menumpuk.</p>

7	(Puspaningtyas Faeni et al., n.d.) 2023	Workload and work stress toward nurses performance at Indonesian general hospital	Beban kerja dan stress kerja	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan perawat mengalami stres bekerja. Beban kerja yang berlebihan disebabkan oleh kurangnya peralatan medis di Indonesia Rumah Sakit Umum sebesar itu yang dibutuhkan, sehingga hal ini membuat beban kerja semakin bertambah mengakibatkan stres kerja dan akan mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja dan stres kerja sama-sama mempunyai pengaruh yang kurang baik terhadap kinerja perawat karena tekanan kerja yang disebabkan karena kondisi Covid.
8	(Wisudawati & Pratama, n.d.) 2021	The Influence of Workload and Stress on employee performance in PT X Palm Oil Mill	Beban kerja dan stres kerja	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja yang melebihi standard ketentuan serta stres yang meningkat akan memengaruhi suatu kinerja karyawan. Hal ini mengakibatkan penurunan kinerja karyawan
9	(Sumiyati et al., 2021)	An analysis of workload and job stress on employee job performance	Beban kerja dan stres kerja	Hasil penelitian mengungkapkan beban kerja itu mempengaruhi stres kerja karyawan dan berada pada tingkat kategori yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja karyawan, maka semakin tinggi pula

				stres kerja yang dimilikinya. Stres kerja juga mempengaruhi Kinerja karyawan dengan kategori kuat, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut, maka semakin menurun kinerja karyawan.
10	(Paramita & Suwandana, 2022)	Effect of job stress, work conflict, and workload on employees performance	Beban kerja dan stres kerja	Bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan begitupun ketika ditempat kerja terdapat konflik serta beban kerja yang berlebih maka akan menurunnya suatu kinerja pada karyawan

2.2 Uraian Teori

2.2.1. Manajemn Sumber Daya Manusia

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset perusahaan yang paling penting diantara aset yang lainnya, karena sumber daya manusia merupakan yang mengelola utama bagi organisasi di perusahaan, harus dikelola semaksimal mungkin dan optimal, harus difokuskan secara baik yang sudah memenuhi hak-haknya. Dengan begitu sumber daya manusia termasuk orang-orang kompetitif yang terlibat dalam proses integrasi dalam sebuah organisasi untuk menjalankan, mengintegrasikan, serta mengimplementasikan

strategi organisasi dalam mencapai keuntungan maupun kesuksesan yang dicita-citakan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (Indrasari, 2018) Sumber daya manusia adalah sebuah kemampuan yang terintegrasi dilihat dari kecerdasan dan kekuatan seorang individu yang menjadi elemen pertama dalam melakukan sebuah aktivitas. Adapun sumber daya manusia merupakan sebuah faktor penting dalam proses perkembangan dalam sebuah organisasi yang dianggap sebagai subjek utama dalam sebuah organisasi melakukan persaingan kompetitif dalam dunia bisnis (Ali, 2009).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia :

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sondang P Siagian (2011; 38) fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan (Planning).
- b. Pengorganisasian (Organizing).
- c. Pemberian Motivasi (Motivating).
- d. Pengendalian (controlling).
- e. Pemberian Evaluasi (evaluating).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016 ; 21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.2.2. Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan menurut (Robert L. Mathis & John H Jackson 2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Solaiman Sukmala (2005) bahwa kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau kelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalamannya. Berdasarkan definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2. Indikator Kinerja Karyawan

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 mampu 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 kerja

2.2.3. *Workload (Beban Kerja)*

1. **Pengertian *Workload* (Beban Kerja)**

Ippolito et al. (2010) mengemukakan bahwa beban kerja pada dasarnya adalah kelebihan beban kerja yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang melebihi batasan manusia, yaitu seseorang harus melakukan banyak pekerjaan dan menyelesaikannya dalam jangka waktu tertentu, atau waktu kerja yang lama sehingga menyebabkan jasmani atau rohani tidak mampu untuk menanggung beban. Allard dkk. (2011) menjelaskan *Workload* sebagai pengeluaran biaya psikologis dan fisiologis karyawan pada praktek tugas untuk mencapai persyaratan. Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Supriyadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu. Beban yang lainnya. Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) merupakan suatu proses dalam

menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Menurut Tarwaka (2011) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Putu Melati et. al (2015) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stress seperti

pekerjaan mengharuskan dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stress bekerja.

Menurut Mahfudz (2017) beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua yakni *role overload*, yang terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai dan *role underload* yang mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi di bawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan.

b. Faktor-Faktor yang Membentuk Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a) Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.

- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2) Faktor Internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja secara langsung ataupun tidak akan berdampak pada fisik maupun psikis seseorang. Dimana beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan yang tidak baik seperti gangguan emosional sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit mengakibatkan pada sedikitnya pekerjaan yang dilakukan, sehingga mengakibatkan pada kebosanan seorang karyawan. Selain itu beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat merugikan perusahaan, dimana perusahaan tetap menggaji karyawan, sedangkan hasil yang diperoleh tidak terlalu maksimal.

Menurut Manuaba dalam Irawati & Carrollina (2017). Beban kerja juga menimbulkan dampak negatif terhadap karyawan, diantaranya:

1) Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2) Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3) Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) mengemukakan, beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja, yaitu:

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, missal mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

4) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.4. *Job Stress (Stres Kerja)*

1. Pengertian *Job Stress (Stres Kerja)*

Stres kerja menurut Handoko, (2011) merupakan kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors.

Menurut Robbins (2006) stres kerja pegawai adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. stress pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan (King,2010:277).

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins S. , 1996) .

Gibson dan kawan-kawan (2011:339), berpendapat bahwa Stres Kerja yaitu suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar(lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan stress kerja adalah suatu kondisi adanya ketidakseimbangan dan perasaan tertekan yang dialami karyawan yang sedang dalam keadaan tekanan mental ataupun fisik.

b. Pendekatan *Job Stress* (Stress Kerja)

Pendekatan dapat diartikan sebagai titik tolak atau sudut pandang kita terhadap proses pembelajaran langsung (*direct instruction*), pembelajaran deduktif atau pembelajaran ekspositori.

Ada 4 pendekatan terhadap stres kerja, yaitu: dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), dan program kesehatan pribadi. Pendekatan tersebut sesuai dengan pendapat Keith Davis dan Jhon dalam Mangkunegara yang mengemukakan :

1) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan, misalnya bermain game, lelucon dan bodor kerja.

2) Pendekatan Biofeedback

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

3) Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olah raga secara teratur.

4) Pendekatan medis

Pendekatan ini dilakukan melalui penenangan pikiran, dzikir, tafakur, kepada Allah SWT, sholat tahajud, dan olah raga pernafasan (yoga, mahatma, kalimasada).

c. Sumber – sumber potensi Stres Kerja

Dalam bekerja tentunya seseorang akan mengalami stres baik itu bersumber dari dalam diri sendiri atau karena faktor lain (Robbins, 2008:370) yaitu:

1) Faktor Individu

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

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 upah.

4. Faktor – faktor penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2008:373), ada beberapa faktor penyebab stres kerja, antara lain : konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.

a. Konflik Kerja

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

b. Beban Kerja

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

c. Waktu kerja

Pegawai selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaan pegawai merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja.

d. Sikap pimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat

memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja pegawai. Dalam pekerjaan yang bersifat stressfull, para pegawai bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

5. 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 dengansuatu peran tertentu yang didapat dalam organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, menjadi tekanan yang diberikan karyawan lain.
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-

gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Pengaruh antar variabel, sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Workload (Beban Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan beban kerjanya, seperti beban kerja fisik dan beban kerja mental. Agar kinerja karyawan maksimal, suatu Instansi atau perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya. Dengan adanya beban kerja yang efektif maka instansi atau perusahaan dapat mengetahui sejauh mana beban kerja maksimal yang dapat diberikan kepada karyawan dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja tersebut, karena beban kerja sangat penting bagi suatu instansi atau perusahaan (Tjiabrata et al., 2017).

Menurut Silastuti (2006) beban kerja merupakan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unit lainnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*). Menurut definisi tersebut, ruang lingkup beban kerja lebih difokuskan pada satuan atau unit dalam organisasi dimana di dalamnya mencakup serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu. Namun, yang perlu digaris bawahi adalah meskipun lebih menekankan pada analisisnya satuan maupun unit organisasi, beban kerja juga dimiliki secara individual oleh karyawan yang ada di dalamnya. Beban kerja pada

akhirnya menjadi tanggung jawab per individu sesuai dengan tugas-tugasnya dalam rasio waktu tertentu.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Neksen et,al (2021) yang berjudul beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera, bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh *Job Stress* (Stres Kerja) Terhadap kinerja karyawan

Stres kerja sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai karena stres terbagi dua yaitu stress yang berdampak positif dan stres yang berdampak negatif. Dalam suatu pekerjaan ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres karena mampu menghadapi stres tersebut, dan tidak sedikit orang yang daya tahan kemampuannya untuk menghadapi stress rendah, jika hal ini terjadi dampak terhadap kinerja pegawai akan bersifat negatif sebaliknya dengan adanya stres kerja pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebab apabila itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Menurut Suprihadi dalam Arfani dan Luterlan (2018) bahwa stres sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan

salah atau merusak prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2014:204) “prestasi kerja atau kinerja pegawai yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri”. Menurut Aslihan (2015) stress dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dikemukakan bahwa stress kerja yang terus menerus dialami pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tidak tercapai seperti yang diharapkan.

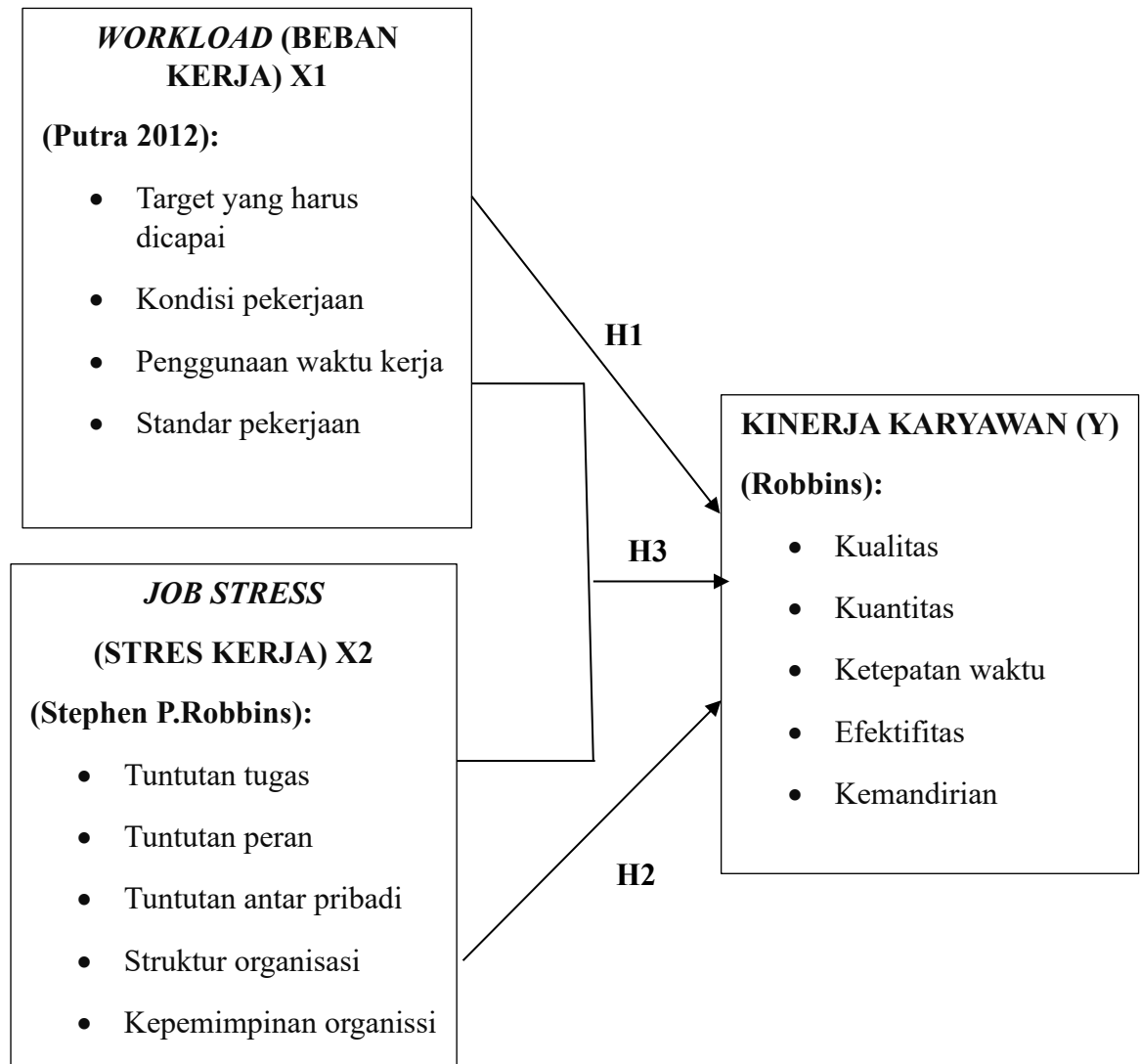
Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh festinahati Buulolo (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi stress kerja maka semakin menurun kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh antara Bebab Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja

Beban kerja dan stres kerja merupakan dua hal yang saling berhubungan, dalam kenyataannya di dalam dunia kerja hal ini kerap kali terjadi pada karyawan yang pekerjaannya dalam kondisi tekanan yang sangat tinggi, maka dari itu beban kerja dan stres kerja saling berpengaruh, baik berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Chandra (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan stres kerja yang semakin tinggi akan membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan stres kerja yang semakin tinggi akan membuat karyawan terpacu dan berusaha menyelesaikan masalah yang membuat karyawan stres, sehingga kondisi stres seperti ini dapat dinilai positif oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Puspaningtyas Faeni et,al (2023) dengan judul penelitian *Workload and Job Stress Toward Nurses Performance at Indonesian General Hospital*. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif beban kerja dan stres

kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar II- 1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

Pengaruh X Terhadap Y

H1 : Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

H2 : Pengaruh Stres Kerja(X2) terhadap kinerja pegawai(Y)

H3 : Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

- H1 : Terdapat Pengaruh Negatif Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu.
- H2 : Terdapat Pengaruh Negatif Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu.
- H3 : Terdapat Pengaruh Negatif antara Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2020) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut : “Metode penelitian pada kenyataannya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang ditelaah, serta untuk menyajikan gambaran tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2020) adalah metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk melihat keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel) yang berdiri sendiri atau variabel bebas tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan variabel lain. Metode deskriptif ini menggunakan metode yang bertujuan untuk melihat sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara perspektif-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan peneliti, dimana data tersebut diolah, dianalisis dan diperoleh lebih lanjut dengan teori-teori yang dipelajari sehingga data dapat ditarik sebuah kesimpulan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020) variabel adalah atribut seseorang atau objek yang memiliki variasi antara satu individu dengan individu lain atau antara satu objek dengan objek lainnya. Sementara itu, definisi operasional adalah elemen penelitian yang menjelaskan bagaimana mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi pengukuran beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin. Penelitian ini mencakup dua jenis variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen adalah *workload* (X1) dan *job stress* (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel III- 1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
<i>Workload</i> (X1)	Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu waktu tertentu. (Tarwaka, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Target yang harus dicapai • Kondisi pekerjaan • Penggunaan waktu kerja • Standar pekerjaan 	Likert

<i>Job Stress</i> (X2)	Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara nabusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi norml mereka . (robbins 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan tugas • Tuntutan peran • Tuntutan antar pribadi • Struktur organisasi • Kepemimpinan organisasi 	Likert
Kinerja karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (robert L. Mathis & john H Jackson 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektivitas • Kemandirian 	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang dihimpun melalui penyebaran kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian sensus.

Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin terdiri dari 120 karyawan, yang terdiri dari tenaga medis, paramedis, dan staf administrasi.

3.3.2 Sensus (Sampel Jenuh)

Sampel adalah sebagian atau mewakili populasi yang diteliti. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus atau jenuh.

Menurut Sugiyono (2020) Total Sampling atau Sensus adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode Sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel yang akan peneliti ambil yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 120.

3.3.3 Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan april sampai Mei 2024. Tetapi, waktu pelaksanaan dapat disesuaikan, bisa lebih cepat atau lebih lama, tergantung pada kebutuhan penelitian yang diperlukan.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Mursid Ibnu Syafiuddin yang berlokasi di Krangkeng, Kec. Krangkeng, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat. Alasan memilih

tempat ini adalah karena rumah sakit ini memiliki sistem pelayanan kesehatan yang baik dan reputasi yang tinggi di daerah tersebut.

3.4 Jadwal Penelitian

Tabel III- 2
Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
1.	Pengajuan Judul																								
2.	Pengumpulan data																								
3.	Penyusunan proposal																								
4.	Revisi BAB 1 dan 3																								
5.	Sidang Proposal																								
6.	Penyebaran Kuesioner																								
7.	Pengelolaan Data																								
8.	Penyesunan BAB 4 dan 5																								
9.	Sidang Skripsi																								

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner sebagai salah satu teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan yang perlu dijawab

oleh responden. Menurut Sugiyono (2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data diajukan kepada responden sebanyak 120 responden. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mendapatkan data primer (Sugiyono, 2020:224) adalah sebagai berikut:

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan-pertanyaan tersebut disusun oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban yang akan dianalisis dalam penelitian.

3.5.2 Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini melibatkan peneliti yang mengajukan pertanyaan kepada narasumber dengan tujuan menggali informasi. Wawancara adalah percakapan yang bertujuan khusus, di mana terdapat dua pihak yang terlibat: pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan narasumber yang memberikan jawaban.

3.5.3 Studi Pustaka

Pengumpulan data melalui studi pustaka dilakukan dengan mengakses artikel ilmiah, jurnal, dan buku yang relevan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2010: 93) mengatakan bahwa : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pernyataan ataupun pertanyaan.” Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi bobot:

Tabel III- 3 Tabel Skala Likert

Rata – Rata Skor	Penafsiran
4	Sangat setuju (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

sumber: sugiyono (2020)

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval 1-4, yang diambil dari penelitian Masrurun (2015), modifikasi skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, modifikasi skala Likert meniadakan katagori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan yaitu:

- a. kategori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban, dapat diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu.
- b. Tersediannya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah.
- c. maksud kategori SS-S-TS-STTS adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Likert interval 1-4 ini dimana bobot empat menunjukkan sangat setuju (SS), tiga untuk setuju (S), dua untuk tidak setuju (TS), dan satu untuk sangat tidak setuju (STTS).

Tabel III- 4

Kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian

Rata – rata skor	Kriteria
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Sugiyono (2020)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu komponen kuesioner (Sugiyono, 2020).

Setiap indikator pada kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi r hitung $> r$ tabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila apabila taraf probabilitas kesalahan (sig) $\alpha = 0,05$ dan r hitung $> r$ tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel (Sugiyono, 2020).

Dalam menentukan r hitung, digunakan nilai yang tertera pada baris Person Correlation. Sedangkan untuk menentukan r tabel menggunakan rumus $n-2$, dimana n = banyaknya responden.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik atau reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* $>$ dari 0.60 dan jika hasil *Pearson Correlation* $<$ dari 0,60 reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2020).

Uji reliabilitas dilakukan setelah semua pertanyaan/ Pernyataan telah diuji kevalidannya. Dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian. Menurut Silalahi (2015: 470) untuk mengukur reliabilitas dengan formula Cronbach's Alpha dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS. Cronbach's Alpha dihitung berdasarkan formula sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{s_2^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha

K = Jumlah pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varian Skor Item

S^2 = Varian skor uji seluruh item K

Apabila telah didapat nilai α maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

Jika $\alpha > 0,6$ maka variabel tersebut reliabel. Jika $\alpha < 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

Kriteria indeks koefisien reliabilitas (Sugiyono 2020) dapat dilihat dari tabel:

Tabel III- 5

Interval kriteria Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1	1,00 – 0,800	Sangat tinggi
2	0,799 – 0,600	Tinggi
3	0,599 – 0,400	Sedang
4	0,399 – 0,200	Rendah
5	0,199 – 0,00	Sangat rendah

(sumber: Sugiyono 2020)

3.6.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh pengaruh *workload* dan *job stress* terhadap

kinerja pegawai. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien Regresi Variabel X_1, X_2

X_1 : *Workload*

X_2 : *Job Stress*

e : *error*

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu. Untuk uji t ini digunakan pengujian two tailed test. Langkah-langkah pengujian t adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis t, yaitu:

- 1) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) $H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Mencari nilai t dari tabel t Signifikan level (α) yang ditetapkan
= 5% berarti $\alpha = 0.05$ kebebasan (df) = n-k.
- c. Membandingkan nilai thitung dengan t tabel.

Rumus yang digunakan adalah:

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

T : Distribusi

r : Koefisien korelasi sederhana

n : Jumlah anggota sampel dengan dk = n- 2

Untuk mengetahui apakah:

- 1) H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan thitung dengan ttabel, kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila Sig < alpha (5%)
atau jika thitung > ttabel. Artinya ada pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Atau
- b) H_0 diterima, H_a ditolak apabila Sig > alpha (5%) atau jika thitung < ttabel Artinya tidak ada pengaruh variabel independent dengan variabel dependen

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian F adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis atau Dugaan

1) $H_0 : \alpha = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

2) $H_a : \alpha \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

b. Mencari nilai F (k, n-k-1) dari tabel F dengan signifikan level sebesar 5%

c. Membandingkan nilai f hitung dan f tabel.

Rumus yang digunakan:

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

Keterangan:

R = Koefisien Kolerasi

K = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} . Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $Sig\ f < \alpha$ (5%) atau nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$. Artinya variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $\text{sig } f > \alpha$ (5%) atau nilai $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.4 Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018). Uji R^2 yang kecil menunjukkan potensi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat Pengaruh *Workload* (Beban Kerja) dan *Job Stress* (Stres Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan pada lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramyu. Untuk melihat hasil penelitian ini responden yang diambil sebanyak 120 karyawan. Para responden diminta untuk mengisi kuisioner kemudian akan diidentifikasi. Dalam penelitian ini karakteristik responden dibagi menjadi 2 golongan yaitu karakteristik berdasarkan jenis kelamin dan karakteristik berdasarkan usia. Hasil yang didapat adalah:

1. Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel IV- 1
Karakter responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah responden	presentase
1	Laki – laki	42	35%
2	Perempuan	78	65%
	Jumlah	120	100%

Sumber: RSUD MIS 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari 120 responden diantaranya laki-laki sebanyak 42 orang atau 35% dari jumlah seluruh responden, sedangkan responden Perempuan sebanyak 78 orang atau 65 % dari jumlah seluruh responden. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh perempuan dikarenakan perempuan mempunyai sifat yang keibuan dan penuh kasih sayang karena sebagai perawat bertugas memberikan pelayanan kesehatan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan terhadap pasien. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ashari yaitu profesi kesehatan bagi masyarakat sangat dekat dengan salah satu jenis kelamin perempuan. Perempuan sangat lekat dengan profesi kesehatan karena adanya stereotipe di masyarakat yang menganggap bahwa perempuan itu lebih lemah lembut dan penyayang dalam melaksanakan tugas-tugas dalam profesi kesehatan.

2. Karakteristik Usia

Tabel IV- 2

Karakteristik berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah responden	Presentase
1	20 – 29	37	30,8%
2	30 – 39	35	29,1%
3	40 – 49	31	25,8%
4	50 – 59	17	14,1%
Jumlah		120	100%

Sumber: RSUD MIS 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri usia 20 - 29 tahun sebanyak 37 orang atau 30,8%, usia dari 30-39 tahun sebanyak 35 orang atau 29,1%, usia 40-49 tahun sebanyak 31 orang atau 25,8%, usia 50-59 tahun sebanyak 17 orang atau 14,1%.

Dengan demikian dapat dikatakan responden dari penelitian ini didominasi oleh usia 20 – 29 tahun sebanyak 37 orang dari jumlah responden. Hal ini didapatkan pada hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu yang mayoritas berusia masih produktif yaitu 20-29 tahun. Usia tersebut dikatakan masih produktif dikarenakan mereka masih mempunyai tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi dan fisik yang masih kuat dibandingkan tenaga kerja yang sudah berusia lebih tua terkadang sudah memiliki fisik yang mulai melemah dan aktivitasnya pun terbatas. Hal ini juga sejalan terkait dengan penerimaan karyawan di RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu yang persyaratan salah satunya adalah usia pelamar maksimal 35 tahun pada saat bulan melamar sebagai karyawan (Pengumuman Penerimaan Tenaga Kontrak di RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu, 2022). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Dewi, 2017) bahwa faktor yang mempengaruhi pengetahuan perawat adalah

usia, rata-rata responden dalam penelitiannya berusia 20-29 tahun. Hasil menjelaskan bahwa orang yang usianya lebih muda memiliki daya ingat yang lebih kuat dan memiliki kreativitas yang lebih tinggi dalam mencari dan mengenal sesuatu yang belum diketahuinya dibandingkan dengan orang yang lebih tua. Disamping itu, kemampuan untuk menyerap pengetahuan baru lebih mudah dilakukan pada umur yang masih muda karena otak berfungsi secara maksimal.

4.1.2 Analisis Deskriptif

Tabel IV- 3
Pengukuran Kategori

Penelitian rata – rata skor	Penafsiran
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Sugiyono (2020)

Adapun nilai rata – rata dari Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan sebanyak 120 responden sebagai berikut:

1. *Workload* (Beban Kerja) X1

Tabel IV- 4
Analisis Deskriptif Beban Kerja (X1)

Item pernyataan	STS	TS	S	SS	Total frek	Total skor	Mean	kriteria
	1	2	3	4				
Kejelasan mengenai target yang harus dicapai	7	38	63	12	120	320	2.67	Cukup baik
saya sering melakukan pekerjaan lebih dari jam kerja normal	0	41	57	22	120	341	2.84	Cukup baik
Pada waktu tertentu pekerjaan saya meningkat, dan membuat saya sangat sibuk	4	56	52	8	120	304	2.53	Tidak baik
Saya merasa panik dan marah ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu	7	41	64	8	120	313	2.61	Cukup baik
Saya sering menggunakan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan	7	48	57	8	120	306	2.55	Tidak baik
Tingkat target yang harus dicapai terlalu tinggi	7	40	65	8	120	314	2.62	Cukup baik
Stndar pekerjaan yang saya dapat sesuai dengan standar bagian dalam pekerjaan	15	34	59	12	120	308	2.57	Tidak baik
Total rata – rata							2,62	Cukup baik

Sumber: Data Olahan 2024

Dari tabel 4.3 diatas, dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Beban Kerja (X1) sebesar 2,62 dan masuk kedalam kategori cukup baik karena rata-rata berkisaran 2.61 – 3.40. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel beban kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu yaitu cukup baik.

Berdasarkan rekapitulasi diatas diketahui jika nilai tertinggi di dapat sebesar 2.84 yang di dapat dari pertanyaan “saya sering melakukan pekerjaan lebih dari jam kerja normal”. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi di atas di peroleh nilai terendah sebesar 2.53 yang di dapat dari pertanyaan “pada waktu tertentu pekerjaan saya meningkat, dan membuat saya sangat sibuk”. Maka untuk lebih jelasnya tanggapan karyawan beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pada Pernyataan“kejelasan mengenai target yang harus dicapai“ 12 responden mereka menyatakan sangat setuju bahwa target yang harus dicapai itu jelas. Kemudian 63 responden mereka menyatakan setuju, 38 responden menyatakan tidak setuju, dan 7 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan 1 memiliki total skor 320 dengan hasil mean 2.67 dengan kategori cukup baik.
- 2) Pada Pernyataan“saya sering melakukan pekerjaan lebih dari jam kerja normal“ 22 responden menyatakan sangat setuju, kemudian 57 responden mereka menyatakan setuju, dan 41 responden mereka menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 2 memiliki total skor 341 dengan hasil mean 2,84 dengan kategori cukup baik.
- 3) Pada pernyataan“pada waktu tertentu pekerjaan saya meningkat, dan membuat saya sangat sibuk“ 8 responden mereka menyatakan sangat setuju, 52 responden mereka menyatakan setuju, 56

responden mereka menyatakan tidak setuju, dan 4 responden mereka menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 3 memiliki total skor 304 dengan hasil mean 2,53 dengan kategori tidak baik.

- 4) Pada pernyataan“saya merasa panik dan marah ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu“ 8 responden mereka menyatakan sangat setuju, 64 responden mereka menyatakan setuju, 41 responden mereka menyatakan tidak setuju,dan 7 responden mereka menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 4 memiliki total skor 313 dengan hasil mean 2.61 dengan kategori cukup baik.
- 5) Pada pernyataan“saya sering menggunakan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan“ 8 responden mereka menyatakan sangat setuju, 57 responden mereka menyatakan setuju, 48 responden mereka menyatakan tidak setuju, dan 7 re.sponden mengatakan sangat tidak setuj. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 5 memiliki total skor 306 dengan hasil mean 2.55 dengan kategori tidak baik.
- 6) Pada pernyataan“tingkat target yang harus dicapai terlalu tinggi“ 8 responden mereka menyatakan sangat setuju, 65 responden mereka menyatakan setuju, 40 responden mereka menyatakan tidak setuju, dan 7 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat

disimpulkan item pertanyaan 6 memiliki total skor 314 dengan hasil mean 2.62 dengan kategori cukup baik.

- 7) Pada pertanyaan “standar pekerjaan yang saya dapat sesuai dengan standar bagian dalam pekerjaan” 12 responden mereka menyatakan sangat setuju, 59 responden mereka menyatakan setuju, 34 responden mereka menyatakan tidak setuju, dan 15 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 7 memiliki total skor 308 dengan hasil mean 2.57 dengan kategori tidak baik.

Tabel IV- 5
Analisis Deskriptif Stres Kerja (X2)

Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total frek	Total skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4				
Saya tidak mempunyai beban kerja berlebihan	38	68	14	0	120	216	1.80	Sangat tidak baik
Bebaan kerja yang berlebihan membuat saya merasa pusing	18	50	52	0	120	274	2.28	Tidak baik
Pekerjaan yang menumpuk membuat saya merasa pusing	35	52	29	4	120	242	2.02	Tidak baik
Waktu yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat mencukupi	30	72	18	0	120	228	1.90	Tidak baik
Saya selalu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab	7	58	55	0	120	288	2.40	Tidak baik
Total rata – rata							2,08	Tidak baik

Sumber : Data Olahan 2024

Dari tabel 4.4 diatas, dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Stres Kerja (X2) sebesar 2,08 dan masuk kedalam kategori ctidak baik karena rata-rata berkisaran 1.81 – 2,60. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel stres kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu yaitu tidak baik. Berdasarkan rekapitulasi diatas diketahui jika nilai tertinggi di dapat sebesar 2.40 yang di dapat dari pernyataan “saya selalu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya”. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi di atas di peroleh nilai terendah sebesar 1,80 yang di dapat dari pernyataan “saya tidak mempunyai beban kerja berlebihan”. Maka untuk lebih jelasnya tanggapan karyawan beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pada Pernyataan“saya tidak mempunyai beban kerja berlebih“ 14 responden mereka menyatakan setuju, 68 responden menyatakan tidak setuju, dan 38 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 1 memiliki total skor 216 dengan hasil mean 1,80 dengan kategori sangat tidak baik.
- 2) Pada Pernyataan “beban kerja yang berlebihan membuat saya merasa pusing“ 52 responden menyatakan setuju, kemudian 50 responden mereka menyatakan tidak setuju, dan 18 responden mereka menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 2 memiliki total skor 274 dengan hasil mean 2,28 dengan kategori tidak baik.

- 3) Pada pernyataan “pekerjaan yang menumpuk tidak membuat saya merasa pusing“ 4 responden mereka menyatakan sangat setuju, 29 responden mereka menyatakan setuju, 52 responden mereka menyatakan tidak setuju, dan 35 responden mereka menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 3 memiliki total skor 242 dengan hasil mean 2,02 dengan kategori tidak baik.
- 4) Pada pernyataan “waktu yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat mencukupi“ 18 responden mereka menyatakan setuju, 72 responden mereka menyatakan tidak setuju, dan 30 responden mereka menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 4 memiliki total skor 228 dengan hasil mean 1,90 dengan kategori tidak baik.
- 5) Pada pernyataan “saya selalu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab“ 55 responden mereka menyatakan setuju, 58 responden mereka menyatakan tidak setuju, dan 7 responden mereka menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 5 memiliki total skor 288 dengan hasil mean 2.40 dengan kategori tidak baik.

Tabel IV- 6
Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Item pernyataan	STS	TS	S	SS	Total frek	Total skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4				
Kemampuan saya sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0	15	43	62	120	407	3.39	Cukup baik
Saya selalu bekerja sama dengan team dalam mencapai visi misi instansi	0	0	88	32	120	392	3.27	Cukup Baik
Saya menyelesaikan semua pekerjaan berdasarkan deadline yang ditentukan	0	18	74	28	120	370	3.08	Cukup baik
Saya bertanggung jawab kepada setiap pekerjaan yang diberikan	0	22	74	24	120	362	3.02	Cukup baik
saya fokus ke pekerjaan untuk mencapai hasil kerja dengan yang optimal	3	24	52	41	120	371	3.09	Cukup baik
Saya bekerja berdasarkan prosedur dan jadwal yang diberikan	3	23	43	51	120	328	3.18	Cukup baik
Saya selalu masuk kerja tepat waktu	0	15	43	62	120	407	3.39	Cukup baik
Total rata – rata							3,20	Cukup baik

Sumber: Data Olahan 2024

Dari tabel 4.5 diatas, dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,20 dan masuk kedalam kategori cukup baik karena rata-rata berkisaran 2.61 – 3.40. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu yaitu cukup baik. Berdasarkan

rekapitulasi diatas diketahui jika nilai tertinggi di dapat sebesar 3,39 yang di dapat dari pertanyaan “kemampuan saya sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan” dan „saya selalu masuk kerja tepat waktu“ Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi di atas di peroleh nilai terendah sebesar 3,02 yang di dapat dari pertanyaan “saya bertanggung jawab kepada setiap pekerjaan saya“, dan membuat. Maka untuk lebih jelasnya tanggapan karyawan beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pada Pernyataan“kemampuan saya sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan“ 62 responden mereka menyatakan sangat setuju bahwa target yang harus dicapai itu jelas. Kemudian 43 responden mereka menyatakan setuju,dan 15 responden menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan 1 memiliki total skor 407 dengan hasil mean 3,39 dengan kategori cukup baik.
- 2) Pada Pernyataan“saya selalu bekerja sama dengan team dalam mencapai visi misi instansi“ 32 responden menyatakan sangat setuju, kemudian 88 responden mereka menyatakan setuju. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 2 memiliki total skor 392 dengan hasil mean 3,27 dengan kategori cukup baik.
- 3) Pada pernyataan“saya menyelesaikan semua pekerjaan berdasarkan deadline yang ditentukan“ 28 responden mereka menyatakan sangat setuju, 74 responden mereka menyatakan setuju, dan 18 responden mereka menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item

pertanyaan 3 memiliki total skor 370 dengan hasil mean 3,08 dengan kategori cukup baik.

- 4) Pada pertanyaan“saya bertanggung jawab kepada setiap pekerjaan yang diberikan“ 24 responden mereka menyatakan sangat setuju, 74 responden mereka menyatakan setuju, dan 22 responden mereka menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 4 memiliki total skor 362 dengan hasil mean 3,02 dengan kategori cukup baik.
- 5) Pada pertanyaan“saya fokus ke pekerjaan untuk mencapai hasil kerja dengan yang optimal“, 8 responden mereka menyatakan sangat setuju, 57 responden mereka menyatakan setuju, 48 responden mereka menyatakan tidak setuju, dan 7 re.sponden mengatakan sangat tidak setuj. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 5 memiliki total skor 306 dengan hasil mean 2.55 dengan kategori tidak baik.
- 6) Pada pertanyaan“tingkat target yang harus dicapai terlalu tinggi, 41 responden mereka menyatakan sangat setuju“ 52 responden mereka menyatakan setuju, 24 responden mereka menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 6 memiliki total skor 328 dengan hasil mean 3,18 dengan kategori cukup baik.
- 7) Pada pertanyaan“saya selalu masuk kerja tepat waktu“ 62 responden mereka menyatakan sangat setuju, 43 responden mereka

menyatakan setuju, dan 15 responden mereka menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pertanyaan 7 memiliki total skor 407 dengan hasil mean 3,39 dengan kategori cukup baik.

4.1.3 Analisis Data

a. Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian harus di uji kevalidannya dan konsistensinya. Uji instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai *rhitung* dengan *rtabel*. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah jika $rhitung > rtabel$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, namun jika $rhitung < rtabel$, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan computer (Program SPSS : Statistika Package For Sosisal Science) dan menghasilkan nilai *rhitung* setiap variabel sebagai berikut.

Dari jumlah responden 120 dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05) nilai *rtabel* dapat diperoleh $df = n-2 = 120 - 2 = 118$, maka *rtabel* = 0,150.

1) *Workload* (Beban Kerja)

Tabel IV- 7
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No	Item	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Validitas
1	X1.1	0,673	0.150	Valid
2	X1.2	0,503	0.150	Valid
3	X1.3	0,512	0.150	Valid
4	X1.4	0,565	0,150	Valid
5	X1.5	0,784	0,150	Valid
6	X1.6	0,724	0,150	Valid
7	X1.7	0,799	0,150	Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka kuisisioner tentang Beban Kerja yang terdiri dari 7 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai *rhitung* tiap butirnya lebih besar dari *rtabel* pada taraf 5% (0,05) yaitu sebesar 0,150. Hal ini seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid. Artinya bahwa seluruh pernyataan yang diberikan cukup tepat untuk mengukur variabel Beban Kerja.

2) *Job Stress* (Stres Kerja)

Tabel IV- 8
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

No	Item	<i>rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	Validitas
1	X2.1	0,779	0.150	Valid
2	X2.2	0,651	0.150	Valid
3	X2.3	0,712	0.150	Valid
4	X2.4	0,634	0,150	Valid
5	X2.5	0,500	0,150	Valid

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka kuisioner tentang Stres Kerja yang terdiri dari 5 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai *rhitung* tiap butirnya lebih besar dari *rtabel* pada taraf 5% (0,05) yaitu sebesar 0,150. Hal ini seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid. Artinya bahwa seluruh pernyataan yang diberikan cukup tepat untuk mengukur variabel Stres Kerja

3) Kinerja Karyawan

Tabel IV- 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Validitas
------	----------------	---------------	-----------

Y.1	0,835	0.150	Valid
Y.2	0,640	0.150	Valid
Y.3	0,568	0.150	Valid
Y.4	0,497	0,150	Valid
Y.5	0,598	0,150	Valid
Y.6	0,489	0,150	Valid
Y.7	0,835	0,150	Valid

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka kuisioner tentang Kinerja Karyawan yang terdiri dari 7 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai *rhitung* tiap butirnya lebih besar dari *rtabel* pada taraf 5% (0,05) yaitu sebesar 0,150. Hal ini seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid. Artinya bahwa seluruh pernyataan yang diberikan cukup tepat untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a. Jika Cronbach's Alpha $\alpha > 0.60$ maka di nyatakan reliabel

- b. Jika Cronbach's Alpha $\alpha < 0.60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan Program IBM SPSS sebagai berikut:

Tabel IV- 10
Kriteria Interval Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1.	1,00 – 0,800	Sangat tinggi
2.	0,799 – 0,600	Tinggi
3.	0,599 – 0,400	Sedang
4.	0,399 – 0,200	Rendah
5.	0,199 – 0,00	Sangat rendah

Sumber: Sugiyono (2020)

Tabel IV- 11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kriteria
1	Beban Kerja	0,778	Reliabel	Tinggi
2	Stres Kerja	0,668	Reliabel	Tinggi
3	Kinerja Karyawan	0,741	Reliabel	Tinggi

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel Beban Kerja memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,778, variabel Stres Kerja

memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,668, dan variabel kineja karyawan memiliki nilai 0.741. Maka dari semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan "Reliabel" karena Cronbach's Alpha > 0,60 dengan kriteria Tinggi.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Reegresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap Variabel dependen (Y).

Tabel IV- 12

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.032	2.315		16.425	.001
BEBAN KERJA	-.383	.079	.425	-4.846	.001
STRES KERJA	-.824	.118	.614	-7.007	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil output SPSS Statistics 20

Model persamaan regresi linier berganda dari tabel di atas yaitu:

$$Y = 38,032 + (- 0,383) X1 + (-0,824)X2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan dan interpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 38,032. Ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) adalah nol, maka Kinerja Pegawai (Y) pada RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu sebesar 38,032.
- 2) Jika koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) sebesar -0,383 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel, Beban Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka akan mengurangi kinerja karyawan (Y) pada RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Beban Kerja (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y). Semakin naik Beban Kerja maka semakin turun Kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.
- 3) Jika koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_2) sebesar -0,824 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka akan menurun kinerja karyawan pada RSUD Mursid Ibnu Syafiuddin Indramayu. Koefisien bernilai negatif artinya hubungan negatif antara Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Semakin naik Stres Kerja (X_2) maka semakin turun Kinerja Karyawan (Y), begitupun sebaliknya.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang di nyatakan dalam persentase.

Tabel IV- 13
Koofisien Determinasi Beban Kerja dan Stres Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.296	2.516

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BEBAN KERJA

Sumber: Hasil Output SPSS Statistics 20

Berdasarkan tabel di atas, di lihat nilai R square 0.308 sehingga persentase pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan secara bersama-sama adalah sebesar 30,8% sedangkan sisanya 69,2% di pengaruhi oleh variabel lain yan tidak di gunakan dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen. Untuk melihat apakah ada pengaruh disiplin kerja

dan pengawasan pimpinan secara parsial terhadap kinerja, maka dapat dilakukandengan melihat analisis berikut

Tabel IV- 14
Hasil Uji *t* Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.032	2.315		16.425	.001
BEBAN KERJA	-.383	.079	.425	-4.846	.001
STRES KERJA	-.824	.118	.614	-7.007	.001

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS Statistics 20

1) Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *thitung* = -4.846 sedangkan nilai *ttabel* pada kebebasan (dk) jumlah responden = $120 - 2 = 118$ dan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.657. Maka nilai *thitung* -4.846 > nilai *ttabel* 1.657. Selain itu, dilihat dari nilai (sig.t) $.001 < 0.05$ maka artinya

signifikan. Jadi, H1 diterima dan Ho ditolak, yang berarti variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} = -7.007$ sedangkan nilai t_{tabel} pada kebebasan (dk) = $120 - 2 = 118$ dan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.657. Maka nilai $t_{hitung} - 7.007 > 1.657$. Selain itu, dilihat dari nilai (sig.t) $.001 < 0.05$ maka artinya signifikan. Jadi, H2 diterima dan Ho ditolak, yang berarti variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama secara simultan terhadap variabel terikatnya. Apabila hasil uji $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen.

Tabel IV- 15

Hasil Uji f Beban Kerja dan Stres Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.864	2	164.432	25.982	.001 ^b
	Residual	740.461	117	6.329		

Total	1069.325	119			
-------	----------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: KP_TOTAL

b. Predictors: (Constant), PP_TOTAL, DS_TOTAL

Sumber: Hasil Output SPSS Statistics 20

Dari tabel 4.15 dapat dilihat hasil penelitian diperoleh nilai *f*hitung sebesar 25,982. *ftabel* dengan taraf signifikan 0,05 dengan derajat bebas (df_1) = k dan (df_2) = n-k-1 maka *ftabel* bernilai 117 taraf signifikan 0,05 sebesar 3,07. Hasil penelitian diperoleh nilai *f*hitung sebesar $25,982 > ftabel$ 3,07. Sehingga dapat disimpulkan H3 diterima dan Ho ditolak, artinya variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan karyawan rumah sakit umum daerah mursyid ibnu syafiuddin indramayu. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Kondisi Variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan kinerja karyawan RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu.

Berdasarkan analisis deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah variable Beban Kerja memiliki nilai rata-rata yang cukup baik. Pada variabel stres kerja memperlihatkan bahwa jumlah nilai analisis

deskriptif memiliki nilai rata-rata yang tidak baik. Dan pada variabel kinerja karyawan juga memiliki nilai rata-rata yang cukup baik dengan nilai analisis deskriptifnya.

2. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu

Dari hasil penelitian diatas diketahui adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Beban kerja lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 dan nilai *thitung* lebih besar dari *ttabel*, serta nilai koefisien Beta $-0,383$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja adalah faktor penting dalam menekan kinerja karyawan. Secara realita seseorang yang merasakan beban kerja yang terlalu banyak akan merasa kelelahan baik secara fisik maupun psikis yang akan mengakibatkan kinerja seorang karyawan menurun dan tidak maksimal dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

Dari penelitian yang dilakukan Eka Wati Nurul Alifah (2020) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap instansi atau pun perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan menurun dalam suatu instansi maupun perusahaan.

3. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu.

Dari hasil penelitian diatas diketahui adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 dan nilai *thitung* lebih besar dari *ttabel*, serta nilai koefisien beta = - 0,824 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan Ho ditolak, yang berarti terdapat pengaruh negatif antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja diduga menjadi salah satu faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bunga Hidayah Payo (2020) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan. Dampak stres dalam pekerjaan menyebabkan menurunnya efisiensi kerja dan produktivitas kerja, dengan gangguan mood dan emosional, serta kehilangan gairah kerja. Penurunan kinerja yang mengakibatkan stres juga dapat menjadikan perusahaan menghadapi fleksibilitas karyawan yang tinggi.

4. Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dinyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan beban kerja dan stres kerja memiliki nilai *Fhitung* lebih besar dari pada *Ftabel*, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel independent yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan.

Robbins (2006) menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor penting dalam menekan kinerja karyawan. Stres di tempat kerja menjadi masalah serius di dalam suatu instansi maupun perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Mereka mengalami stress kerja karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan di tempat kerja. Apabila karyawan memiliki beban kerja yang berat dan stres kerja yang tinggi cenderung akan berdampak ke kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas tugas nya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan serta pembuktian dengan berbagai macam uji dengan menggunakan SPSS 20, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu”. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara persial antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika Beban Kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan menurun begitupun sebaliknya jika beban kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan akan meningkat atau stabil. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa nilai t hitung dan nilai signifikansi nya lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara persial antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika Stres Kerja Karyawan meningkat maka kinerja

karyawan akan menurun begitupun sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan meningkat atau stabil. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa nilai t hitung dan nilai signifikansi nya lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh negatif antara variabel Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian terdapat pengaruh negatif antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Yang artinya semakin berkurang antara Beban Kerja dan Stres Kerja maka semakin meningkat dan stabil kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Beban kerja dan Stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka diperoleh hasil penelitian untuk variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun saran yang diberikan untuk keberlangsungan kegiatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu yaitu:

a. Saran Praktis

1. Pada variabel Beban Kerja (X1), RSUD Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu disarankan hendaknya tidak memberi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kemudian berdasarkan analisis deskripsi yang diperoleh dari nilai rata rata tertinggi hendaknya pihak rumah sakit mengelola jam operasional dengan baik agar karyawan tidak merasa lelah dan terbebani karena melakukan pekerjaan yang lebih dari jam kerja normal.
2. Pada variabel Stres Kerja (X2), Rumah Sakit Umum Daerah Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu disarankan untuk tidak menambah beban kerja yang terlalu berlebihan, kemudian berdasarkan hasil dari analisis deskriptif yang diperoleh hendaknya pihak rumah sakit memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan masing-masing agar karyawan tidak mengalami peningkatan tekanan darah, kelelahan, dan emosi.

b. Saran Teoritis

Bagi Peneliti selanjutnya, berdasarkan dari hasil analisis koefisien determinasi, pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 30,8%. Hal ini menunjukan masih terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak digunakan dalam penelitian ini, di sarankan untuk lebih memperdalam penelitian dengan melihat pengaruh berbagai variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan selain model penelitian yang sudah diteliti. Penelitian

selanjutnya juga diharapkan dapat dilakukan secara longitudinal atau dalam jangka waktu yang panjang dan terus menerus agar hasil penelitian selalu sesuai dengan perubahan yang mungkin terjadi pada objek maupun subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A . King, Laura. 2010. Psikologi Umum. akarta : Selemba Humanika.Aksara
- Ali, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Alifah, Eka Wati Nurul. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati.
- Andriani, R., & Disman, D. (2023). Effects of work overload and job stress on employee performance: categorical moderation from polychronicity and work environment. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(4), 378. <https://doi.org/10.29210/020232185>
- Anwar Prabu Mangkunegara, Op. Cit., h. 157.
- Aprilia, F., Samsir, P. :, & Pramadewi, A. (n.d.). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU. In *JOM Fekon* (Vol. 4, Issue 1).
- Aturrizki, L., Nyoman Putu Martini, N., Puspitadewi, I., Ekonomi dan Bisnis, F., Muhammadiyah Jember Jl Karimata No, U., Summersari, K., Jember, K., & Timur, J. (n.d.). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN COUNTER HANDPHONE OPPO DI KABUPATEN SITUBONDO*.
- Ayu, N. K. D. M., Astari, A. A. E., & Mulyani, P. A. (2023). Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover Pada XYZ Hotel. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 25864–25870.
- Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Jurnal
- Dorianti, D. (2024). *PENGARUH WORK OVERLOAD DAN STRES PADA PT SEMADAK SERUNTING SAKTI*. 7, 4491–4500.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh work overload dan intimidasi terhadap kinerja karyawan account officer PT bank aceh syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1), 22–35. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/14380>
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen. BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T., & Hani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi

Hasibuan. Malayu. (2016: 21-23). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap

Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>

Jurnal, H., Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PADA UPTD PUSKESMAS TARIK. *JIMAK*, 1(2).

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : (Teroi dan Praktik). Rajawali Pres.

Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. Inovbiz:

Kiran, Y., & Dewi, U. S. P. (2017). Pengetahuan dan Sikap Perawat dalam Memenuhi Kebutuhan Psikologis dan Spiritual Klien Terminal. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 3(2), 182-189.

Maharani, R., & Budianto, A. (2019). *Master of Management Studies Program PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DALAM.* 3, 327. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>

Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).

Nahrisah, E., Murwani Muhar, A., Miraza, Z., Ramadani, F., & Bisnis, F. E. (2021). Dampak Work overload Terhadap Stres Kerja dan Turnover intention Dengan Leadership support Sebagai Variabel Moderasi. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Keuangan)*, 01(03), 131–139.

Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.

Paramita, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). Effect of Job Stress, Work Conflict, and Workload on Employees' Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 125–128. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.4.1508>

Penerbit BPFE

Puspaningtyas Faeni, D., Syeikholbi, D., Husada, C., & Faeni, D. P. (n.d.). *Workload and Work Stress Toward Nurses' Performance at Indonesian General Hospital*. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i4>

- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Putu Pade Sintia Damayanti¹, N. P. C. D. A. D. M. (2023). Jurnal EMAS. *Jurnal EMAS*, 4(2017).
- Rahim, H. A. (2021). Diferensiasi peran perawat laki-laki dan perempuan di RSUD Haji Kota Makassar (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2016). Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Studi Manajemen Indonesia, 22.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2021). Statistika untuk Penelitian (31st ed.). CV. ALFABETA
- Sumiyati, S., Widjajanta, B., Masharyono, M., & Izzati, S. N. (2021). *An Analysis of Workload and Job Stress on Employee Job Performance*.
- Utomo, S. (n.d.). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE CABANG DI LANGSA*.
- Wisudawati, N., & Pratama, D. A. (n.d.). The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. In *International Journal of Science*. <http://ijstm.inarah.co.id>

LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner

Kuesioer penelitian

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Cirebon yang sedang melakukan penelitian tentang ”Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Mursyid Ibnu Syafiuddin Indramayu”.

Penelitian ini dilakukan untuk kepentingan ilmiah, saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Deya Fadila

1. Petunjuk Pengisian

- a) Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pertanyaan yang tersedia.
- b) Demi objektifnya hasil penelitian ini, mohon kiranya Bapak/Ibi/Saudara/I dapat mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya.
- c) Beri tanda (√) pada kolom jawaban yang di anggap sesuai dengan kondisi kekinian pekerjaan anda.
- d) Ada 4 alternatif jawaban pada kuesioner :
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Setuju (S)
 - Sangat Setuju (SS)
- e) Atas Kesediaan waktunya saya ucapkan terima kasih.

2. Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin : Laki – laki / Perempuan

Usia : - 20 -29

- 30-39

- 40-49

- 50-59

3. Kuesioner Penelitian

Variabel *Workload* / Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Penilaian			
		SS	S	TS	STS
1	Kejelasan mengenai target yang harus dicapai				
2	Saya sering melakukan pekerjaan lebih dari jam kerja normal				
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	Tingkat target yang harus dicapai terlalu tinggi				
7	Standar pekerjaan yang saya dapat sesuai dengan standar bagian dalam pekerjaan				

Sumber: Amna cholishoh (2021)

Variabel Job Stress / Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Penilaian			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tidak mempunyai beban kerja berlebih				
2	Beban kerja yang berlebihan membuat saya merasa pusing				
3	Pekerjaan yang menumpuk tidak membuat saya merasa pusing				
4	Waktu yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat mencukupi				
5	Saya selalu mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab				

Sumber: Amna Cholishoh (2021)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Penilaian			
		SS	S	TS	STS
1	Kemampuan saya sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan				
2	Saya selalu bekerja sama dengan team dalam mencapai visi misi instansi				
3	Saya menyelesaikan semua pekerjaan berdasarkan deadline yang ditentukan				

4	Saya bertanggung jawab kepada setiap pekerjaan yang diberikan				
5	saya fokus ke pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal				
6	Saya bekerja berdasarkan prosedur dan jadwal yang diberikan				
7	Saya selalu masuk kerja tepat waktu				

Sumber: Amna Cholishoh (2021)

Lampiran Tabulasi Data Beban Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
3	2	2	3	2	2	3	17
4	3	3	2	3	3	4	22
3	2	2	3	2	2	3	17
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	2	1	3	3	1	15
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	2	3	3	3	3	20
3	4	4	4	3	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	2	1	4	2	2	1	16
1	3	2	3	2	3	1	15
2	2	2	2	2	2	2	14

3	4	2	3	4	4	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	2	3	4	4	3	23
2	4	3	2	1	1	2	15
2	3	3	2	2	3	2	17
3	2	2	3	2	2	3	17
3	2	2	3	2	2	3	17
4	2	4	3	3	3	4	23
1	3	3	1	3	3	1	15
2	2	2	2	2	2	2	14
2	4	3	2	2	2	2	17
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	3	2	1	1	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	2	3	3	3	20
2	3	3	2	3	3	2	18
3	4	2	3	3	3	3	21
3	2	2	3	2	2	3	17
4	3	3	2	3	3	4	22
3	2	2	3	2	2	3	17
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	2	1	3	3	1	15
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	2	3	3	3	3	20

3	4	4	4	3	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	2	1	4	2	2	1	16
1	3	2	3	2	3	1	15
2	2	2	2	2	2	2	14
3	4	2	3	4	4	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	2	3	4	4	3	23
2	4	3	2	1	1	2	15
2	3	3	2	2	3	2	17
3	2	2	3	2	2	3	17
3	2	2	3	2	2	3	17
4	2	4	3	3	3	4	23
1	3	3	1	3	3	1	15
2	2	2	2	2	2	2	14
2	4	3	2	2	2	2	17
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	3	2	1	1	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	2	3	3	3	20
2	3	3	2	3	3	2	18
3	4	2	3	3	3	3	21
3	2	2	3	2	2	3	17

4	3	3	2	3	3	4	22
3	2	2	3	2	2	3	17
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	2	1	3	3	1	15
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	2	3	3	3	3	20
3	4	4	4	3	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	2	1	4	2	2	1	16
1	3	2	3	2	3	1	15
2	2	2	2	2	2	2	14
3	4	2	3	4	4	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	2	3	4	4	3	23
2	4	3	2	1	1	2	15
2	3	3	2	2	3	2	17
3	2	2	3	2	2	3	17
3	2	2	3	2	2	3	17
4	2	4	3	3	3	4	23
1	3	3	1	3	3	1	15
2	2	2	2	2	2	2	14
2	4	3	2	2	2	2	17
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	3	2	1	1	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21

2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	2	3	3	3	20
2	3	3	2	3	3	2	18
3	4	2	3	3	3	3	21
3	2	2	3	2	2	3	17
4	3	3	2	3	3	4	22
3	2	2	3	2	2	3	17
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	2	1	3	3	1	15
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	2	3	3	3	3	20
3	4	4	4	3	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
4	2	1	4	2	2	1	16
1	3	2	3	2	3	1	15
2	2	2	2	2	2	2	14
3	4	2	3	4	4	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	2	3	4	4	3	23
2	4	3	2	1	1	2	15
2	3	3	2	2	3	2	17
3	2	2	3	2	2	3	17
3	2	2	3	2	2	3	17
4	2	4	3	3	3	4	23

Lampiran Tabulasi Data Stres Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
2	2	3	2	3	12
1	1	1	2	2	7
2	3	2	1	3	11
2	3	2	3	3	13
1	2	2	2	3	10
2	3	2	2	3	12
1	3	2	2	2	10
1	1	2	1	1	6
2	2	2	2	2	10
1	2	1	1	2	7
3	3	3	2	2	13
2	3	3	2	2	12
2	3	3	2	3	13
1	2	1	1	2	7
3	2	4	2	3	14
2	3	1	2	3	11
1	2	3	2	3	11
2	3	2	3	2	12
2	3	2	3	2	12
2	2	2	1	2	9
1	1	1	1	3	7
1	2	1	1	3	8
1	2	1	2	1	7
2	1	2	2	2	9

3	1	2	2	3	11
3	3	3	3	3	15
2	3	2	2	3	12
2	2	2	2	2	10
2	2	3	2	2	11
2	2	1	3	2	10
2	3	1	1	3	10
2	2	3	2	2	11
2	3	1	2	2	10
2	2	3	2	3	12
1	1	1	2	2	7
2	3	2	1	3	11
2	3	2	3	3	13
1	2	2	2	3	10
2	3	2	2	3	12
1	3	2	2	2	10
1	1	2	1	1	6
2	2	2	2	2	10
1	2	1	1	2	7
3	3	3	2	2	13
2	3	3	2	2	12
2	3	3	2	3	13
1	2	1	1	2	7
3	2	4	2	3	14
2	3	1	2	3	11
1	2	3	2	3	11
2	3	2	3	2	12

2	3	2	3	2	12
2	2	2	1	2	9
1	1	1	1	3	7
1	2	1	1	3	8
1	2	1	2	1	7
2	1	2	2	2	9
3	1	2	2	3	11
3	3	3	3	3	15
2	3	2	2	3	12
2	2	2	2	2	10
2	2	3	2	2	11
2	2	1	3	2	10
2	3	1	1	3	10
2	2	3	2	2	11
2	3	1	2	2	10
2	2	3	2	3	12
1	1	1	2	2	7
2	3	2	1	3	11
2	3	2	3	3	13
1	2	2	2	3	10
2	3	2	2	3	12
1	3	2	2	2	10
1	1	2	1	1	6
2	2	2	2	2	10
1	2	1	1	2	7
3	3	3	2	2	13
2	3	3	2	2	12

2	3	3	2	3	13
1	2	1	1	2	7
3	2	4	2	3	14
2	3	1	2	3	11
1	2	3	2	3	11
2	3	2	3	2	12
2	3	2	3	2	12
2	2	2	1	2	9
1	1	1	1	3	7
1	2	1	1	3	8
1	2	1	2	1	7
2	1	2	2	2	9
3	1	2	2	3	11
3	3	3	3	3	15
2	3	2	2	3	12
2	2	2	2	2	10
2	2	3	2	2	11
2	2	1	3	2	10
2	3	1	1	3	10
2	2	3	2	2	11
2	3	1	2	2	10
2	2	3	2	3	12
1	1	1	2	2	7
2	3	2	1	3	11
2	3	2	3	3	13
1	2	2	2	3	10
2	3	2	2	3	12

1	3	2	2	2	10
1	1	2	1	1	6
2	2	2	2	2	10
1	2	1	1	2	7
3	3	3	2	2	13
2	3	3	2	2	12
2	3	3	2	3	13
1	2	1	1	2	7
3	2	4	2	3	14
2	3	1	2	3	11
1	2	3	2	3	11
2	3	2	3	2	12
2	3	2	3	2	12
2	2	2	1	2	9
1	1	1	1	3	7

Lampiran Tabulasi Data Kinerja Karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL
4	3	3	3	4	3	4	24
4	3	3	3	3	3	4	23
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	2	2	2	3	2	16
3	3	3	3	4	2	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28

3	3	3	4	2	4	3	22
4	4	4	3	4	2	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	3	3	4	4	25
4	3	3	2	2	2	4	20
4	3	3	3	3	4	4	24
2	3	4	3	3	2	2	19
4	3	3	3	2	3	4	22
3	3	2	3	3	3	3	20
2	3	3	2	2	2	2	16
4	4	3	3	4	4	4	26
3	3	2	2	4	4	3	21
3	3	3	3	2	4	3	21
4	3	3	3	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	3	3	4	24
4	4	4	4	3	4	4	27
2	3	2	4	3	3	2	19
3	3	3	3	3	4	3	22
4	4	4	2	4	2	4	24
3	3	3	3	3	4	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21

3	3	2	3	3	3	3	20
4	4	4	4	1	1	4	22
4	3	3	4	4	4	4	26
4	3	4	2	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	4	3	4	24
4	3	3	3	3	3	4	23
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	2	2	2	3	2	16
3	3	3	3	4	2	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	4	2	4	3	22
4	4	4	3	4	2	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	3	3	4	4	25
4	3	3	2	2	2	4	20
4	3	3	3	3	4	4	24
2	3	4	3	3	2	2	19
4	3	3	3	2	3	4	22
3	3	2	3	3	3	3	20
2	3	3	2	2	2	2	16
4	4	3	3	4	4	4	26

3	3	2	2	4	4	3	21
3	3	3	3	2	4	3	21
4	3	3	3	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	3	3	4	24
4	4	4	4	3	4	4	27
2	3	2	4	3	3	2	19
3	3	3	3	3	4	3	22
4	4	4	2	4	2	4	24
3	3	3	3	3	4	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	3	3	3	3	20
4	4	4	4	1	1	4	22
4	3	3	4	4	4	4	26
4	3	4	2	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	4	3	4	24
4	3	3	3	3	3	4	23
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	2	2	2	3	2	16
3	3	3	3	4	2	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28

3	3	3	4	2	4	3	22
4	4	4	3	4	2	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	3	3	4	4	25
4	3	3	2	2	2	4	20
4	3	3	3	3	4	4	24
2	3	4	3	3	2	2	19
4	3	3	3	2	3	4	22
3	3	2	3	3	3	3	20
2	3	3	2	2	2	2	16
4	4	3	3	4	4	4	26
3	3	2	2	4	4	3	21
3	3	3	3	2	4	3	21
4	3	3	3	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	3	3	4	24
4	4	4	4	3	4	4	27
2	3	2	4	3	3	2	19
3	3	3	3	3	4	3	22
4	4	4	2	4	2	4	24
3	3	3	3	3	4	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21

3	3	2	3	3	3	3	20
4	4	4	4	1	1	4	22
4	3	3	4	4	4	4	26
4	3	4	2	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	4	3	4	24
4	3	3	3	3	3	4	23
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	2	2	2	3	2	16
3	3	3	3	4	2	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	4	2	4	3	22
4	4	4	3	4	2	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	3	3	4	4	25
4	3	3	2	2	2	4	20
4	3	3	3	3	4	4	24
2	3	4	3	3	2	2	19
4	3	3	3	2	3	4	22
3	3	2	3	3	3	3	20
2	3	3	2	2	2	2	16
4	4	3	3	4	4	4	26

3	3	2	2	4	4	3	21
3	3	3	3	2	4	3	21
4	3	3	3	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28

Lampiran Output SPSS 20

1) Uji Validitas

Beban Kerja (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	-.070	.107	.623**	.386**	.239**	.717**	.673**
	Sig. (2-tailed)		.450	.243	<.001	<.001	.009	<.001	<.001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.2	Pearson Correlation	-.070	1	.372**	.043	.425**	.451**	.138	.503**
	Sig. (2-tailed)	.450		<.001	.640	<.001	<.001	.133	<.001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.3	Pearson Correlation	.107	.372**	1	-.017	.208*	.206*	.488**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.243	<.001		.857	.023	.024	<.001	<.001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.4	Pearson Correlation	.623**	.043	-.017	1	.217*	.205*	.481**	.565**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.640	.857		.017	.025	<.001	<.001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.5	Pearson Correlation	.386**	.425**	.208*	.217*	1	.937**	.433**	.784**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.023	.017		<.001	<.001	<.001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.6	Pearson Correlation	.239**	.451**	.206*	.205*	.937**	1	.316**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.009	<.001	.024	.025	<.001		<.001	<.001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.7	Pearson Correlation	.717**	.138	.488**	.481**	.433**	.316**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.133	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
TOTAL	Pearson Correlation	.673**	.503**	.512**	.565**	.784**	.724**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Stres Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.352**	.544**	.417**	.258**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X2.2	Pearson Correlation	.352**	1	.179	.365**	.244**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.051	.000	.007	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X2.3	Pearson Correlation	.544**	.179	1	.298**	.191*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.051		.001	.036	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X2.4	Pearson Correlation	.417**	.365**	.298**	1	.040	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.663	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X2.5	Pearson Correlation	.258**	.244**	.191*	.040	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.036	.663		.000
	N	120	120	120	120	120	120
TOTAL	Pearson Correlation	.779**	.651**	.712**	.634**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.525**	.449**	.216*	.340**	.222*	1.000**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.018	.000	.015	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Y2	Pearson Correlation	.525**	1	.563**	.319**	.238**	.003	.525**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.009	.974	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Y3	Pearson Correlation	.449**	.563**	1	.282**	.189*	-.145	.449**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.039	.114	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Y4	Pearson Correlation	.216*	.319**	.282**	1	.048	.255**	.216*	.497**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.002		.605	.005	.018	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Y5	Pearson Correlation	.340**	.238**	.189*	.048	1	.317**	.340**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.039	.605		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Y6	Pearson Correlation	.222*	.003	-.145	.255**	.317**	1	.222*	.489**
	Sig. (2-tailed)	.015	.974	.114	.005	.000		.015	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Y7	Pearson Correlation	1.000**	.525**	.449**	.216*	.340**	.222*	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.000	.015		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
TOTAL	Pearson Correlation	.835**	.640**	.568**	.497**	.598**	.489**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

2) Uji Reliabilitas

Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	7

Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	5

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.741	7

3) Analisis Deskriptif

		Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	120	120	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.67	2.84	2.53	2.61	2.55	2.62	2.57
Median		3.00	3.00	2.50	3.00	3.00	3.00	3.00
Sum		320	341	304	313	306	314	308

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	5.8	5.8	5.8
	2	38	31.7	31.7	37.5
	3	63	52.5	52.5	90.0
	4	12	10.0	10.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	41	34.2	34.2	34.2
	3	57	47.5	47.5	81.7
	4	22	18.3	18.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.3	3.3	3.3
	2	56	46.7	46.7	50.0
	3	52	43.3	43.3	93.3
	4	8	6.7	6.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	5.8	5.8	5.8
	2	41	34.2	34.2	40.0
	3	64	53.3	53.3	93.3
	4	8	6.7	6.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	5.8	5.8	5.8
	2	48	40.0	40.0	45.8
	3	57	47.5	47.5	93.3

	4	8	6.7	6.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	5.8	5.8	5.8
	2	40	33.3	33.3	39.2
	3	65	54.2	54.2	93.3
	4	8	6.7	6.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	12.5	12.5	12.5
	2	34	28.3	28.3	40.8
	3	59	49.2	49.2	90.0
	4	12	10.0	10.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
N	Valid	120	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.80	2.28	2.02	1.90	2.40	10.40
Median		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	11.00

Sum	216	274	242	228	288	1248
-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	38	31.7	31.7	31.7
	2	68	56.7	56.7	88.3
	3	14	11.7	11.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	15.0	15.0	15.0
	2	50	41.7	41.7	56.7
	3	52	43.3	43.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	35	29.2	29.2	29.2
	2	52	43.3	43.3	72.5
	3	29	24.2	24.2	96.7
	4	4	3.3	3.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	25.0	25.0	25.0
	2	72	60.0	60.0	85.0
	3	18	15.0	15.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	5.8	5.8	5.8
	2	58	48.3	48.3	54.2
	3	55	45.8	45.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
N	Valid	120	120	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.39	3.27	3.08	3.02	3.09	3.18	3.39
Median		4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
Sum		407	392	370	362	371	382	407

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	12.5	12.5	12.5
	3	43	35.8	35.8	48.3
	4	62	51.7	51.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	88	73.3	73.3	73.3
	4	32	26.7	26.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	15.0	15.0	15.0
	3	74	61.7	61.7	76.7
	4	28	23.3	23.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	18.3	18.3	18.3
	3	74	61.7	61.7	80.0
	4	24	20.0	20.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.5	2.5	2.5
	2	24	20.0	20.0	22.5
	3	52	43.3	43.3	65.8
	4	41	34.2	34.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.5	2.5	2.5
	2	23	19.2	19.2	21.7
	3	43	35.8	35.8	57.5
	4	51	42.5	42.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	12.5	12.5	12.5
	3	43	35.8	35.8	48.3
	4	62	51.7	51.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

4) Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.296	2.516

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BEBAN KERJA

5) Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.032	2.315		16.425	<.001
	BEBAN KERJA	-.383	.079	-.425	-4.846	<.001
	STRES KERJA	-.824	.118	-.614	-7.007	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

6) Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.032	2.315		16.425	<,001
	BEBAN KERJA	-.383	.079	-.425	-4.846	<,001
	STRES KERJA	-.824	.118	-.614	-7.007	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

7) Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.864	2	164.432	25.982	<,001 ^b
	Residual	740.461	117	6.329		
	Total	1069.325	119			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BEBAN KERJA

Lampiran Tabel – Tabel

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran Dokumentasi Penelitian

