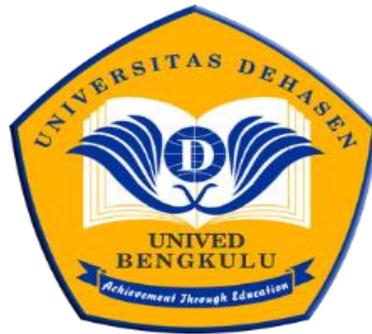


**PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK  
BRI BENGKULU SELATAN**



**SKRIPSI**

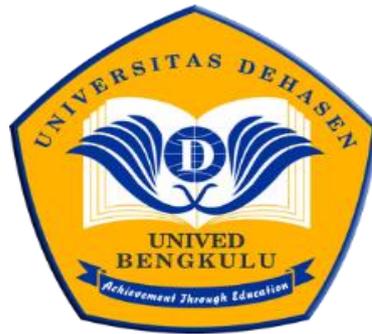
**OLEH**

**WINDA NURZULI AYUSARI**

**NPM. 19040134**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN  
BENGKULU**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK  
BRI BENGKULU SELATAN**



**SKRIPSI**

Diajukan Guna melengkapi salah satu syarat  
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

**OLEH**

**WINDA NURZULI AYUSARI**  
**NPM. 19040134**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN  
BENGKULU**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK  
BRI BENGKULU SELATAN**

SKRIPSI

OLEH

**WINDA NURZULI AYUSARI**  
**NPM.19040134**

Telah disetujui dan disahkan  
Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

**SULISTI AFRIANI S.E., MM**

NIDN. 0221047801

**ABDUL RAHMAN, SE., MM**

NIDN.0204056001

Bengkulu, 10 Januari 2023

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

**Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.SI.**

**NIDN. 0201128101**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK  
BRI BENGKULU SELATAN**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**WINDA NURZULI AYUSARI**  
**NPM.19040134**

*Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 8 april 2023  
Dan Dinyatakan LULUS*

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

Ketua

Sekretaris

**SULISTI AFRIANI S.E., MM**

**ABDUL RAHMAN, SE., MM**

NIDN. 0221047801

NIDN.0204056001

Anggota

Anggota

**IDA AYU MADE E.G., S.E., M.M**

**TITO IRWANTO, SE., M.M**

NIDN. 0231058501

NIDN. 0203078901

Bengkulu, 26 Maret 2023

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

**Dr. SUWARNI, S.Ikom., M.M**

NIDN. 0211047001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

- Railah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlal tenang dan sabar. (Umar Bin Khattab).
- Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh.(Q.S. Al-Insyirah 6-7).
- Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa. (Ridwan Kamil).
- Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki
- Setiap kesulitan selalu ada kemudahan, setiap masalah pasti ada solusi.
- Menuntut ilmu itu wajib atas setiap muslim. (HR. Ibnu Majah No. 224).
- “Man jaddah wajada” (artinya: “Barang siapa yang bersungguh-sungguh pasti berhasil).

Alhamdulillah rabil'alamin, segala puji bagi penguasa seluruh alam yang selalu memberikan rahmat dan karunia sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sebuah karya ini tak lepas dari dukungan serta doa dari semua pihak.

### **Persembahaan**

Skripsi ini kupersembahkan :

- Ayahanda (Tusim) dan Ibunda (Zumita) Terima Kasih untuk cinta, kasih sayang, pengorbanan dan selalu memberikan dukungan, dan memotivasi saya serta tidak pernah putus mendoakan saya.
- Kepada kakak dan adik saya (Yusuf Rahmat Tulloh dan Syaifullah Romadhoni) yang telah memberikan semangat dan dukungannya, semoga kita semua menjadi anak yang membanggakan kedua orang tua.
- Dosen pembimbingku yang telah membimbing dan memberikan arahan demi kesempurnaan skripsi ini.
- Teman terdekat saya (Adzanal Hadi Putra) Terima Kasih telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
- Almamaterku.

**THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT BRI BANK SOUTH BENGKULU**

**By**

**Winda Nurzli Ayusari<sup>1)</sup>  
Sulisti Afriani and Abdul Rahman<sup>2)</sup>**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of work stress and workload on employee performance at BRI Bank South Bengkulu. The sample in this study was taken as many as 80 employees using the sensus method. This research was a quantitative research using non-probability techniques with purpose sampling method. The instrument in this study was a questionnaire which was then processed using the SPSS version 22.0 computer application. The analytical method used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results showed that the results of the regression analysis obtained the equation  $Y = 19.451 + 0.443X_1 + 0.510X_2 + 4.981$ . This illustrates that the product quality variable has the opposite or negative regression direction, meaning that if work stress increases it will actually reduce employee performance. This is because if uncontrolled work stress can make employees lose focus and can cause employee performance to decrease. The workload variable has the same regression direction, which is negative, which means that if the workload variable increases, employee performance will also decrease. The coefficient of determination is 0.272, which means that work stress and workload affect employee performance by 27.2%, while the remaining 72.8% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the t test at a significance level of 0.05 explain that partially the work stress and workload variables have a significant influence on employee performance variables because the significance value is  $< 0.05$ . The results of F test at a significance level of 0.05 explain that the variables Work Stress, Workload have a simultaneous (together) effect on employee performance because the Significance Value is  $< 0.05$ .*

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

- 1) Student (Management)*
- 2) Supervisors*

# **PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BRI BENGKULU SELATAN**

Oleh  
Winda Nurzuli Ayusari<sup>1)</sup>  
Sulisti Afriani dan Abdul Rahman<sup>2)</sup>

## **RINGKASAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Bnk BRI Bengkulu Selatan. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 80 orang karyawan dengan metode sensus. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik *non-probability* dengan metode *purpose Sampling*. Instrumen pada penelitian ini berupa angket (Kuesioner) yang selanjutnya diolah menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 22.0. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 19.451 + 0,443X_1 + 0,510X_2 + 4.981$ . Hal ini menggambarkan pada variabel kualitas produk memiliki arah regresi berlawanan atau negatif, artinya apabila stress kerja mengalami peningkatan justru akan menurunkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan apabila stress kerja yang tidak terkontrol dapat membuat karyawan kehilangan fokus dan dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Pada variabel Beban Kerja memiliki arah regresi yang sama yaitu negatif, yang berarti apabila variabel beban kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,272 yang berarti Stress Kerja, Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara Parsial variabel Stress Kerja dan Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai karena nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hasil Uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel Stress Kerja, Beban Kerja memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai karena Nilai Signifikansi  $< 0,05$ .

**Kata Kunci: Stress Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai**

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)
- 2) Dosen Pembimbing

## **KATA PENGANTAR**

Bismillahirrohmanirrohim,

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan taufik hidaya-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Bengkulu Selatan”.

Didalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran-saran dan masukan secara moral maupun material. Tanpa bantuan pihak-pihak yang telah memberi bantuan, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada :

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Ibu Sulisti Afriani, S.E.,M.M., selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Abdul Rahman, S.E., M.M., selaku Pembimbing Pendamping yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak atau Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
6. Seluruh Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuannya.

7. Rekan-rekan seperjuangan di fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dan penulis akan menerima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai-nilai skripsi ini dan untuk penyusun skripsi ini selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Amin, amin yarabbal 'alamin.

Bengkulu, 8 April 2023

Penulis



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

---

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK  
BRI BENGKULU SELATAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Winda Nurzuli Ayusari

NPM : 19040134

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidakasliannya, maka saya siap menerima sanksi ssebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, 8 April 2023

Yang Menyatakan

**WINDA NURZULI AYUSARI**

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL LENGKAP .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Batasan Masalah .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	
2.1 Landasan Teori .....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2 Stress Kerja .....	7
2.1.3 Beban Kerja.....	13
2.1.4 Kinerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
2.3 Kerangka Analisis .....	22
2.4 Hipotesis Penelitian .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	25

3.2 Definisi Operasional .....	25
3.3 Metode Pengambilan Sampel .....	26
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.5 Metode Analisis .....	28
3.5.1 Uji Keabsahan .....	29
3.5.2 Uji Hipotesis .....	30
3.5.3 Analisis Regresi Berganda .....	31
3.5.4 Uji parsial .....	32
3.5.5 Uji F.....	32
3.5.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	34
4.1.1 Sejarah Bank Rakyat Indonesia.....	34
4.1.2 Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia.....	35
4.1.3 Profil Bank BRI Bengkulu Selatan .....	36
4.1.4 Struktur Organisasi.....	38
4.1.5 Karakteristik Responden .....	41
4.1.6 Uji Validitas .....	46
4.1.7 Uji Reliabilitas.....	47
4.1.8 Uji Normalitas .....	48
4.1.9 Uji Multikolinearitas .....	49
4.1.10 Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.1.11 Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
4.1.12 Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T) .....	52
4.1.13 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	54
4.1.14 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55
4.2 Pembahasan.....	55
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	56
4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	56
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	58

5.2 Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>xvii</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Analisis .....	23
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	38
Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	50

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Bobot dan Kategori Pengukuran Data Skala Linkert.....	28
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	43
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
Tabel 6. Uji Uji Validitas Indikator Penelitian .....	46
Tabel 7. Uji Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	47
Tabel 8. Uji Uji Normalitas.....	48
Tabel 9. Uji Uji Multikolinearitas .....	49
Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 11. Hasil Uji T.....	52
Tabel 12. Hasil Uji F.....	54
Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	56
Tabel 14. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis...	56

## DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Grafik 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
Grafik 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Grafik 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	45

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan merupakan organisasi penghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan tonggak berdirinya suatu perusahaan dalam menjalankan semua roda aktivitas dari keseluruhan aktivitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia menjadi sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki peran penting untuk menentukan arah perkembangan organisasi dimasa yang akan datang.

Salah satu permasalahan diperusahaan adalah stress kerja. Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stress kerja pada pegawai. Stress merupakan keadaan atau kondisi seseorang yang mengalami ketegangan karna adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya.

Stress kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja perusahaan menurun maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian. Peningkatan kinerja perusahaan, maka kinerja pegawai harus meningkat lebih

baik. Oleh karena itu, dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stress kerja.

Stress kerja merupakan suatu respon seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungan yang mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa individu stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Dalam kehidupan bekerja stress kerja sangat berpengaruh negatif dalam kinerja pegawai.

Respon individu pada stress bervariasi menurut kepribadian mereka, sumber daya yang tersedia, dan dimana stress itu terjadi. Adanya tingkat waktu yang membayangi, tantangan, keinginan rekan kerja untuk berkerja sama dan saling membantu mencapai tujuan, pengertian anggota keluarga, merupakan faktor yang ada didalam stress.

Selain stress kerja, tekanan peran pada pegawai juga disebabkan karena beratnya beban pekerjaan yang menimbulkan kelebihan beban kerja. Beban kerja terjadi ketika pegawai memiliki pekerjaan sangat berat yang tidak sesuai dengan waktu kemampuan yang dimiliki. Beban kerja terjadi ketika seseorang dibebani terlalu banyak pekerjaan dengan waktu dan kemampuan yang terbatas. Beban kerja juga mampu mempengaruhi kinerja, dan beban kerja dapat berpengaruh secara negatif, pada saat beban kerja meningkat maka kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan survei awal diperoleh data bahwa pegawai cenderung menghadapi beban tugas yang banyak dan mengalami stress kerja. Seseorang

pegawai yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Pegawai selalu dituntut untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga pegawai merasa kesulitan. Selaian itu, pegawai terkadang diberikan tugas tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Oleh karena itu suatu perusahaan harus mengusahakan agar pegawai memiliki stress kerja yang proporsional dan tidak ada lagi beban kerja sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab sehingga akan mengarahkan pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kuraising (2020) yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi stress kerja maka tingkat kinerja pegawai akan semakin menurun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh stress dan beban kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap Bank BRI Bengkulu Selatan.

Sehingga berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Stress dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Bengkulu Selatan.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Bengkulu Selatan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Bengkulu Selatan?
3. Apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Bengkulu Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang akan dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Bengkulu Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Bengkulu Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Bengkulu Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian yang akan dilakukan yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Bengkulu Selatan.

## 2. Manfaat praktis

Sebagai masukan pada pihak manajemen dan mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada stres kerja, beban kerja dan kinerja pegawai pada Bank BRI Bengkulu Selatan. Adapun indikator variable stress kerja menurut (Sunyoto 2018) yaitu penyebab fisik, beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan, dan kesulitan. Indikator beban kerja yaitu beban waktu, beban usaha mental, beban tekanan psikologis (Tarwaka 2014), sedangkan indikator variabel kinerja pegawai yaitu kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu (Dharma 2014)

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ajabar (2020:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat, atau dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan dimana yang satu dan lainnya saling berhubungan mulai dari perencanaan, pengelolaan hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus dipandang tidak hanya sebagai proses pengelolaan secara strategi dan memandangnya sebagai aset berharga yang perlu dikembangkan.

Dengan demikian, manajemen merupakan serangkaian proses yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama.

## 2.1.2 Stress Kerja

### a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja secara umum yaitu masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stress yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang pegawai dengan aspek-aspek pekerjaannya. Stress merupakan kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karna adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang (Astianto, 2014:69).

Sinambel (2016:72) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja.

Menurut Suwanto dan Priansa (2011: 86) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi psikologis dan perilaku. Stress kerja akan

muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaannya.

Dan menurut Beer dan Newman 1978 (dalam Sutarto Wiiyono,2010;121) stress kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Selye (dalam Ashar Sunyoto, 2008:372) stress kerja dapat mengatur waktu secara teratur. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan perlu mendeglasikan tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah karna adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

#### **b. Penyebab Stress**

Berikut ini penyebab stres kerja menurut (Sunyonto, 2018) yaitu sebagai berikut:

##### 1) Penyebab Fisik

Penyebab fisik yang kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stress bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

Kelelahan juga dapat menyebabkan stress kerja karna kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stress. Selain itu jetlag juga dapat menyebabkan stress, jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Terakhir suhu dan kelembapan. Suhu dan kelembapan dapat menyebabkan stress kerja. Bagaimana tidak, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi pegawai. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

## 2) Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerjanya juga terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

## 3) Sifat pekerjaan

Situasi dan asing dalam suatu pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga menimbulkan stress. Anacaman pribadi yang terlalu ketat menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Ambigulitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan

menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Standar kerja tidak jelas dapat membuat pegawai tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka, disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan pegawai.

#### 4) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada pegawai belum tentu merupakan hal yang menyenangkan, ada sebagian pegawai justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidak pastian dan ketidak mampuan dalam bertindak.hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

### **c. Cara mengatasi stress kerja**

(Mangkunegara, 2017) mengatakan ada 3 pola dalam mengatasi stress kerja yaitu:

- 1) Pola sehat, yaitu dengan kemampuan mengola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sahat dan berkembang.
- 2) Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- 3) Pola potologis, yaitu menghadapi stress dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan

cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga cara yang pertama yaitu memperkecil dan mengendalikan sumber stress yaitu dengan cara melakukan penilaian terhadap situasi sumber stress, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat dan sebagainya. Lalu yang kedua menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress. Ketiga meningkatkan daya tahan pribadi.

#### **d. Indikator Stress Kerja**

Menurut Hasibun (2012) menyatakan bahwa terdapat lima stress kerja yaitu beban kerja, sikap pemimpin, waktu berkerja, konflik dan komunikasi.

Setiap orang mempunyai reaksi dan cara yang berbeda dalam menghadapi suatu situasi yang sama, Menurut Sunyonto (2018:63), indikator stress kerja yaitu:

##### **a) Penyebab fisik**

1. Kebisingan kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stress bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tenang juga menyebabkan hal yang sama.
2. Kelelahan masalah ini dapat menyebabkan stress karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja

menurun menyebabkan prestasi menurun, dan tanpa disadari menimbulkan stress.

3. Penggeserasan kerja mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stress. Hal ini disebabkan karena seorang pegawai sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan kebiasaan lama.

b) Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c) Sifat Pekerjaan

1. Situasi baru dan asing menghadapi pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa sangat tertekan, sehingga dapat menimbulkan stress.

2. Ancaman pribadi suatu tingkat kontrol pengawasan yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terancam kebebasannya. Stress bisa terjadi apabila ketidak mampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

3. Ambiguitas kurangnya kejelasan terhadap apa yang dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
4. Umpan balik standar kerja yang tidak jelas dapat membuat pegawai tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan pegawai.

d) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada pegawai belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian pegawai justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasakan ketidak pastian dan ketidak mampuan dalam bertindak.

e) Kesulitan

Kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidak cocokan antara suami dan istri masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal seperti ini dapat merupakan sumber stress bagi seseorang.

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **a. Pengertian beban kerja**

Beban kerja adalah istilah mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah menggunakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit

diperoleh satu kesimpulan saja mengenai defenisi yang tepat. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Menpan (Dhini Rama Dhania, 2010:16).

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakn dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Sedangkan menurut Gibson (2009:123) menyatakan bagwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sakti (2016;70) beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para pegawai dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai selain itu dengan ditambahkan dengan tekanan waktu pengerjaan tugas yang banyak membuat para pegawai tertekan dan menjadi stres.

Menurut Munandar (2014: 171) dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dan pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dengan begitu beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang dihasilkannya, stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada pegawai yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, pegawai pun menjadi tidak efektif pada melakukan kerjanya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkaitan dan mempengaruhi perusahaan ini (Ahmad Ahid Mudayana, 2010).

#### **b. Dampak beban kerja**

(Irwati & Carollina, 2017) mengatakan beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai yaitu:

##### 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 kesalahan fisik dan turunya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja tidak sesuai standar.

2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karna hasil kerja yaitu pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan.

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.

**c. Indikator beban kerja**

Tarwaka (2014:131) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka tertentu. Ada 3 indikator antara lain:

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan minitoring tugas.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load* ) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

## 2.1.4 Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil pekerjaan berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk. (Sudaryono,2017).

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan

organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moran dan etika (Uha, 2013).

Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai standar yang ditetapkan maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Sedangkan menurut (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor kemampuan, yaitu secara psikolog kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledgw+skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapakn. Pegawai perlu ditempat kan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **c. Konsep penilaian kerja**

Penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personal dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam rencana strategic, program, dan anggaran organisasi. (Mulyadi & Setiawan, 2001).

### **d. Indikator kinerja**

Sebuah organisasi didirikan dengan suatu tujuan tertentu. Pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak secara menyeluruh terhadap suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu seseorang pegawai harus memahami indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir pekerjaannya.

Kinerja pegawai, menurut Dharma (2014), diukur dengan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, jumlah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.
2. Kualitas kerja, yang berarti kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang dituntut ataupun rencana organisasi.
3. Ketetapan waktu, adalah kesesuaian waktu yang dibutuhkan dan diharapkan dalam pelaksanaan kerja.

Indikator-indikator kinerja pegawai sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai dilandasi oleh ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, pegawai juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

Menurut Mulyadi (2016:187) sebuah perusahaan apabila akan mengadakan penilaian kinerja pegawai pasti akan menghadapi tantangan yang sulit bahkan tantangan tersebut bisa merusak organisasi apabila tidak tepat dalam mengatasinya dan mengambil keputusannya. Adapun tantangannya yaitu:

1. Metode penilaian kinerja pegawai

Metode penilaian kinerja pegawai adalah sebagai tolak ukur dalam melaksanakan penilaian kinerja pegawai apabila metodenya tidak ada panduan akan merasa kesulitan dalam menentukan pegawai yang berprestasi secara obyektif.

2. Penyelia (penilaian)

Dalam penilaian kinerja pegawai tantangan yang berat adalah terkadang penilai (penyelia) itu sendiri terkadang sebagai penyelia tidak obyektif tetapi melainkan penilaian atas dasar kedekatan, atau unsur saudara maka dalam penilaian kinerja pegawai harus ditunjang dengan adanya panduan yang baku supaya dalam penilaian benar-benar obyektif.

### 3. Pegawai yang dinilai

Biasanya dalam penelitian kinerja pegawai, pegawai yang dinilai apabila nilainya tidak memuaskan pada diri pegawai tersebut maka pegawai akan protes dan tidak mau menerima kenyataan tentang dirinya yang kurang baik. Oleh karena itu sebagai penyelia (penilai) harus benar-benar obyektif dan tidak pilih kasih.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hartono Welly, 2020 dengan judul : Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Sembilan Pilar Utama. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Sembilan Pilar Utama, sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Sembilan Pilar Utama yang berjumlah 45 orang, dan menggunakan metode kuantitatif. hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Beban Kerja Dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial ke dua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Sembilan Pilar Utama meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai suatu tujuan yang diinginkan dalam perusahaan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Agripa Toar Sitepu, 2013 dengan judul : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank

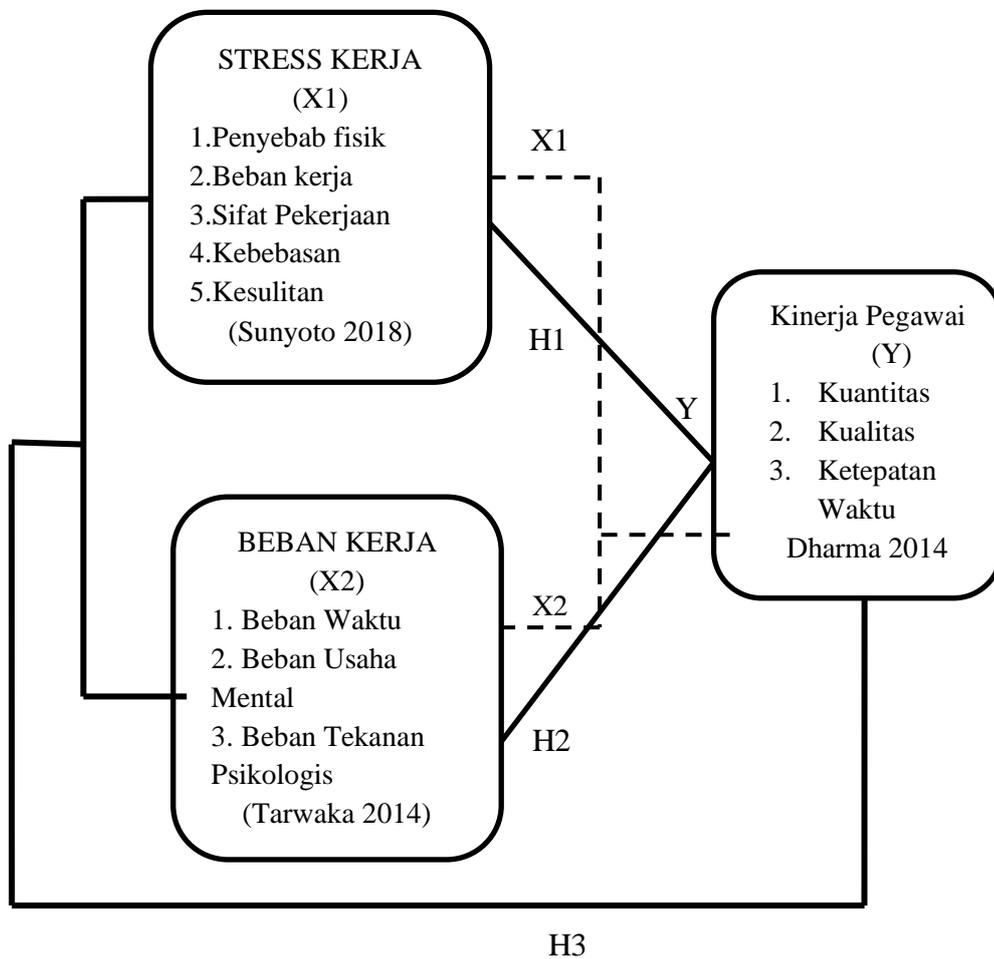
Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Manado. Jenis penelitian yang dilakukan dengan metode asosiatif dengan teknis analisa regresi linier berganda. Dan jumlah sampel yang digunakan adalah 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi dan dukungan kerja terhadap karyawan, beban dari perusahaan yang di terima karyawan dapat di atasi dengan bantuan motivasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Chadek Novi Charisma Dewi, IWayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2014) dengan judul : Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Surya Raditya Negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan metode analisis linier berganda dengan jumlah sampel 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahaya stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan UD Surya Raditya Negara dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan.

### **2.3 Kerangka Analisis**

Berdasarkan peneliti terdahulu maka stuktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Analisis

**Keterangan;**

Kerangka analisis diatas menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh antara stress kerja (X1) dengan indikator penyebab fisik, beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan, dan kesulitan. beban kerja (X2) yang indikatornya terdiri dari beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis; dengan kinerja pegawai (Y) yang indikatornya yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilakukan dan data yang terkumpul (Arikunto:2010). Adapun hipotesis yang diambil berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan penelitian terdahulu diduga bahwa Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Bengkulu Selatan.

Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Begitupun dengan variabel Stress Kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dalam kaitan dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis yaitu:

H1 : Diduga Stress Kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Bengkulu Selatan.

H2 : Diduga Beban Kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Bengkulu Selatan.

H3 : Diduga Stress dan Beban Kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BRI Bengkulu Selatan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berbasis pada *filosofat positivisme*, yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotensi yang ada. Penelitian ini merupakan *field research* (penelitian lapangan) yang data-datanya merupakan data angket sesuai dengan kajian ini. Metode penelitian ini disebut kuantitatif karna data yang digunakan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2014:11).

#### **3.2 Definisi Operasional**

##### 1. Stress kerja

Stress kerja merupakan sebuah masalah kritis dimana ketegangan dan kondisi yang didapat oleh seseorang akibat dari tuntutan pekerjaan yang didapatkan dan berpengaruh terhadap proses berpikir, emosi, dan kondisi, sehingga dapat mengganggu seseorang dalam melakukan pekerjaannya pada Bank BRI Bengkulu Selatan. Indikator dari stres kerja adalah penyebab fisik, beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan, dan kesulitan.

##### 2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan penilaian sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada Bank BRI Bengkulu Selatan. Adapun indikator beban kerja adalah beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis.

### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang dimiliki pegawai untuk mencapai tujuan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada Bank BRI Bengkulu Selatan. Indikator dari kinerja pegawai adalah kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu.

#### **3.3 Metode Pengambilan Sampel**

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih dari 100 orang, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2011:68) Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak sedikit populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan terhadap Bank BRI Bengkulu Selatan yang berjumlah 80 pegawai dengan rincian 23 karyawan kontrak dan 57 karyawan tetap, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara sensus. Menurut sugiyono (2015:85), metode sensus atau jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2011) teknik pengumpulan data adalah salah satu langkah utama yang dilakukan dalam penelitian, karena tujuan utama dari

penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) teknik sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. (Sugiyono, 2014: 193). Pembagian kuesioner diberikan langsung pada karyawan Bank BRI Cabang Bengkulu Selatan. Adapun setiap kuesioner (daftar pertanyaan) di gunakan indikator berdasarkan penilaian responden dalam memilih alternative pertanyaan yang diajukan. Dalam penelitian ini, diukur oleh Instrumen pengukuran dalam bentuk Kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2002) bahwa dengan menggunakan skala likert maka variabel diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item- item yang berupa pertanyaan.

Adapun Keterangan dari masing-masing skor dari jawaban para responden yaitu :

#### 1. Bobot dan Katagori Pengukuran Data Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3

4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2001)

## 2. Dokumentasi

Menurut Sukmadinata (2010) dokumentasi adalah teknik pengumpulan data sebagai pendukung dan pelengkap dari teknik observasi dan skala dalam penelitian kuantitatif. Teknik dokumentasi dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara menelaah dan menghimpun dokumen pendukung yang tertulis maupun gambar.

### 3.5 Metode Analisis

Kegiatan dalam analisis adalah menglompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018: 147). Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Uji Validitas, dan Uji Hipotensi olah data spss.

#### 3.5.1 Uji keabsahan

- a). Uji Validitas salah satu uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidak sah suatu kuesioner. Pada uji validitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa hasil pengukuran sesuai dengan apa yang ingin kita ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) dalam kuesioner maupun untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner itu. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada

responden. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka butir atau variabel tersebut valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka butir atau variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2012: 52).

- b). Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika dijawab seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$  (Ghozali, 2011).

### 3.5.2 Uji Hipotesis

- a). Uji Asumsi Klasik digunakan apabila penelitian menggunakan metode regresi berganda. Analisis berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Data yang akan di olah dengan regresi berganda yang dibantu oleh SPSS harus memenuhi asumsi klasik mencakup sebagai berikut:
- b). Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel bebas maupun terikat mempunyai distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji normalitas mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2012: 105)
- c). Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas. Cara untuk mendeksi adanya multikolonieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance value* dan *Variance*

*Inflation* Faktor (VIF). Variabel yang menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$  (Ghozali, 2012: 105).

- d). Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara SPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residual (Yprediksi-Y sesungguhnya) (Ghozali, 2012: 139).

### 3..5.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau variabel independen sebagai faktor predictor di manipulasi (di naik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014: 5). Bentuk persamaan dari regresi linier berganda untuk dua predictor ini yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Bilangan konstanta

$b_1$  = koefisien regresi beban kerja

$b_2$  = koefisien regresi stres kerja

$X_1$  = stress

$X_2$  = beban kerja

$e$  = eror

#### 3.5.4. Uji parsial (uji t)

Uji T di gunakan untuk menentukan apakah variabel independen (x) berpengaruh secara persial atau sendiri-sendiri terhadap variable dependen (y). dimana rhitung di peroleh dari hasil output SPSS sedangkan ttabel di peroleh dari statistic dengan melihat nilai signifikansi ( $\alpha$ ) degree or freedom (Ghozali, 2012: 98).

Pengujian ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai ttabel (nilai kreritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang di gunakan.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel dependen (y), maka hipotesis terdukung.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara persial di tolak. Kriteria penguji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan arah koefisien positif maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima.

#### 3.5.5 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusnya hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 = b_2 = 0$ . Berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikan  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikan  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **3.5.6 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai Adjusted R<sup>2</sup> untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu serikat pekerja, budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> mempunyai interval antara 0 dan 1, jika nilai Adjusted R<sup>2</sup> bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variabel yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

