

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.TASPEN (PERSERO) CABANG UTAMA MEDAN

Jhon Hardy, SE.,M.Si

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara
+6281361126717 jhonhardy0255@yahoo.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Taspen (PERSERO) Cabang Utama Medan. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT.Taspen (PERSERO) Cabang Utama Medan yang berjumlah 65 orang dengan teknik penentuan sampel *Probability sampling* dengan cara *total sampling* sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 65 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana yaitu $Y = 0,806 + 0,513 X_1 + 0,499 X_2 + e$ yang menunjukkan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial (uji-t) bisa dilihat dari hasil perhitungan uji-t untuk variabel beban kerja (X_1) yang menghasilkan $t_{hitung} = 6,814 > t_{tabel} = 1,998$ pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05) dan dari hasil perhitungan uji-t untuk variabel stres kerja (X_2) yang menghasilkan $t_{hitung} = 7,704 > t_{tabel} = 1,998$ pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05). Secara bersama-sama (uji F) beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Pada PT.Taspen (PERSERO) Cabang Utama Medan. Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan uji F yang menghasilkan $F_{hitung} = 621,863 > F_{tabel} = 3,15$. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar nilai regresi korelasi sebesar 0,976, artinya secara bersama-sama beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,951 (95,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 95,1% variasi variabel terikat yaitu beban kerja dan stres kerja pada model dapat menjelaskan kinerja sedangkan sisanya sebesar 4,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci : Beban kerja, Stres kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu

faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan

diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya (Artadi.,2014).

Menurut Mangkunegara (2011:3) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga sebaiknya perusahaan perlu untuk melakukan pengukuran kinerja para karyawannya. Hal ini agar terjaminnya kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan. Seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan standar kerja ini sebaiknya harus diberikan penghargaan (*reward*). Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan tersebut tidak menurun. Sedangkan jika ditemukan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar kerja perusahaan ini bukan diberikan penghargaan (*reward*) melainkan harus diberikan hukuman (*punishment*).

Banyak hasil penelitian yang membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel. Menurut Astianto (2014) yang membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Sebenarnya masih banyak lagi variabel lain yang mempengaruhi kerja karyawan. Sehingga hal ini memang perlu dianggap penting bahwa kinerja sebaiknya terus dilakukan penelitian yang berkelanjutan dan pengembangan agar didapatkan variabel apa yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Komaruddin dalam Artadi (2015:23) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah (Astianto.,2014).

Selain beban kerja yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan faktor stres kerja juga harus diperhatikan pula. Menurut Siagian dalam Astianto (2014) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stress merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan

keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Persero atau PT TASPEN (PERSERO) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditugaskan oleh Pemerintah untuk menyelenggarakan Program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari Program Dana Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tabungan Hari Tua (THT). PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Persero atau PT TASPEN (PERSERO) dituntut untuk terus meningkatkan kinerja para pegawainya. Sehingga dengan kinerja karyawan PT. Taspen akan mudah dalam merealisasikan rencana atau program kerja yang telah tersusun selama periode tertentu.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ini memang menjadi perhatian oleh bagian personalianya. Diantaranya pemberian *reward* untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target kerja yang telah ditentukan. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya adanya kondisi yang dialami karyawan yang rentan mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani.

Berdasarkan uraian masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan"**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Miner dan Sutrisno (2011:170): "Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya". Menurut Irianto didalam Sutrisno (2011:171): "Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan para pelaku organisasi bersangkutan". Kemudian menurut Hasibuan (2006:94) " Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

kesungguhan serta waktu”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:67): “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yaitu memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif. Untuk itu seorang manajer perlu mempunyai ukuran kinerja karyawan, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah. Disamping itu, informasi tentang kinerja karyawan diperlukan pula, bila suatu saat seorang manajer ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem yang digunakan salah. Oleh karena itu, setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau kelompok orang yang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya yang bersangkutan. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang diperlukan kegiatan-kegiatan khusus.

Menurut Bernadin dan Russed didalam Sutrisno (2011:179) mengajukan enam kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

1. *Quality*
Quality merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*

Quantity merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3. *Timeliness*
Timeliness merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost Effectiveness*
Cost Effectiveness merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need For Supervision*
Need For Supervision merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal Impact*
Interpersonal Impact merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan dan bawahan.

Menurut Mangkunegara (2013:22), dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.

- c. Memperhatikan masalah yang ada.
- 2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
 - c. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut.
 - d. Melakukan rencana tindakan tersebut.
 - e. Melakukan evakuasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
 - f. Mulai dari awal bila perlu.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) 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 yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Robbins dalam Artadi (2014:23) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu

mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, dalam Artadi 2014:23). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati (2011) 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.

Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Hariyati (2011), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

- 1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- 2) Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak

dapat meningkatkan tingkat *effort*.

- 3) Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Stres Kerja

Menurut Nawawi dalam Astianto (2014:3) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan Stres kerja menurut Handoko dalam Astianto (2014:3) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada

umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

Stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain-sebagainya. Hal senada menurut Mangkunegara dalam Astianto (2014:3) mendefinisikan stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors. Menurut Handoko dalam Astianto (2014:3) penyebab stres ada dua, yaitu on-the-job dan off-the-job. Penyebab-penyebab stress on-the-job antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres off-the-job antara lain kekuatiran nansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-

masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Stres yang tidak dapat diatasi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemampuan untuk mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang mempunyai daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah, sehingga dapat mengakibatkan burnout yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, maka dampaknya terhadap prestasi dan bersifat negatif. Pada tingkat tertentu stres diperlukan, karena tanpa adanya stres dalam pekerjaan para karyawan tidak akan merasa tertantang yang berakibat prestasi kerja rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Siagian dalam Astianto (2014:3) berpendapat bahwa langkah-langkah yang diambil untuk membantu para karyawan menghadapi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres .
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap

timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.

4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Hipotesis

Menurut Sugiono (2009:96), "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh penulis yaitu :

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.
2. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.
3. Terdapat pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada

PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi,dkk (2013:14) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dalam penelitian ini pegawai PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan yang berjumlah 65 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *Probability sampling* dengan cara *total sampling*. Sehingga total populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini pegawai PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan yang berjumlah 65 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuesioner sedangkan data sekunder data yang dikumpulkan oleh peneliti dari perusahaan berupa gambaran umum perusahaan misalnya sejarah berdiri, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab. Selain itu data yang dicari di internet mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti serta teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara.

Tabel IV.2
Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan indikator

Variabel Penelitian	Definisi operasional	Indikator	Pengukuran
Beban Kerja (X₁)	Beban kerja merupakan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi	1. Norma Waktu 2. Volume Kerja 3. Jam Kerja Efektif	Skala Likert
Stres Kerja (X₂)	Stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya	1. Indikator pada psikologis, meliputi cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental. 2. Indikator pada fisik, meliputi meningkatnya detak jantung, meningkatnya tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing serta sulit tidur. 3. Indikator pada perilaku, meliputi merokok berlebihan, menunda pekerjaan, perilaku sabotase serta pola makan tidak teratur.	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

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 (Ghozali, 2009:45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Tabel V.4

Hasil Uji Validitas Beban Kerja

r hitung	r tabel	Keterangan
0.623	0,2441	Valid
0.761	0,2441	Valid
0.469	0,2441	Valid
0.457	0,2441	Valid
0.765	0,2441	Valid
0.496	0,2441	Valid
0.672	0,2441	Valid
0.761	0,2441	Valid

Tabel V.5

Hasil Uji Validitas Stres kerja

r hitung	r tabel	Keterangan
0.858	0,2441	Valid
0.858	0,2441	Valid
0.858	0,2441	Valid
0.657	0,2441	Valid
0.693	0,2441	Valid
0.641	0,2441	Valid
0.524	0,2441	Valid
0.693	0,2441	Valid

Tabel IV.6

Hasil Uji Validitas Kinerja

r hitung	r tabel	Keterangan
0.758	0,2441	Valid
0.753	0,2441	Valid
0.682	0,2441	Valid
0.745	0,2441	Valid
0.489	0,2441	Valid
0.473	0,2441	Valid
0.753	0,2441	Valid
0.745	0,2441	Valid

Dari Tabel IV.6 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk beban kerja, stress kerja dan kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=65-2=63= 0,2441$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

berikut adalah hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel V.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

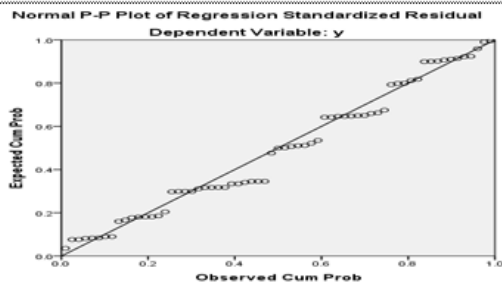
Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,872	0.6	Reliabel
Stres Kerja	0,915	0.6	Reliabel
Kinerja	0,895	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data



Gambar V.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

berikut adalah hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel V.11
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

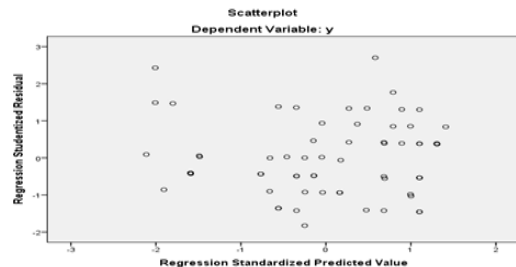
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.806	.841		.958	.342	
	x1	.513	.075	.468	6.814	.000	.162 6.161
	x2	.499	.065	.529	7.704	.000	.162 6.161

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar V.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel V.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.806	.841		.958	.342	
	x1	.513	.075	.468	6.814	.000	.162 6.161
	x2	.499	.065	.529	7.704	.000	.162 6.161

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel V.12 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,806 + 0,513 X_1 + 0,499 X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 0,806 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja tetap sebesar 0,806 satu-satua atau dengan kata lain jika variabel beban kerja dan stres kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 0,806 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,513 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pelanggan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kinerja Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,513 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,499 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama

Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika stres kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kinerja Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,499 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel V.13
Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.806	.841		.958	.342	
	x1	.513	.075	.468	6.814	.000	.162 6.161
	x2	.499	.065	.529	7.704	.000	.162 6.161

a. Dependent Variable: y

Dari Tabel V.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel beban kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 6,814 ($n-k=65-3=62$) > t tabel 1,998. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel beban kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.
2. Nilai Signifikansinya untuk variabel stres kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 7,704 ($n-k=65-3=62$) > t tabel 1,998. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel V.14
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1524.965	2	762.482	621.863	.000 ^b
	Residual	76.020	62	1.226		
	Total	1600.985	64			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 621,863 > F tabel 3,15 (df1= k-1=3-1=2) sedangkan (df2 = n-k (n-k=65-3=62) . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel V.15
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.953	.951	1.10731

a. Predictors: (Constant), x2, x1
b. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel V.15 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,976, artinya secara bersama-sama beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R²) sebesar 0,951 (95,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 95,1% variasi variabel terikat yaitu beban kerja dan stres kerja pada model dapat menjelaskan kinerja sedangkan sisanya sebesar 4,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astianto (2014) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t atau secara parsial bahwa nilai signifikansinya untuk variabel beban kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 6,814 (n-k=65-3=62) > t tabel 1,998. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H_a untuk variabel beban kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan lebih memperhatikan masalah beban kerja para pegawainya. Peningkatan beban kerja ini disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Jangan sampai beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan yang dimiliki pegawai.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astianto (2014) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t atau secara parsial bahwa nilai signifikansinya untuk variabel stres kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 7,704 (n-k=65-3=62) > t tabel 1,998. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H_a untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan juga harus

memperhatikan stres kerja para pegawainya. Karena dengan meningkatnya stres kerja pegawai ini akan berdampak buruk terhadap kinerja. Sehingga stres kerja pegawai harus lebih diperhatikan khususnya pada pegawai yang memiliki kondisi dan beban kerja yang berat.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astianto (2014) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F atau secara simultan bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 621,863 > F tabel 3,15 (df1= k-1=3-1=2) sedangkan (df2 = n-k (n-k=65-3=62) . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan harus lebih memperhatikan masalah beban kerja dan stres kerja para pegawainya. Sehingga apabila beban kerja meningkat dengan stres kerja juga meningkat maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang pada akhirnya menjadi masalah bagi PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan dalam merealisasikan program kerja yang ingin dicapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga apa bila PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan terus memperhatikan beban kerja

yang ada pada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga apa bila PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan terus memperhatikan stres kerja yang ada pada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan. Sehingga apa bila PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan terus memperhatikan beban kerja dan stres kerja yang ada pada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

1. Sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan harus lebih memperhatikan beban kerja dan stres kerja terhadap pekerjaan para pegawai melalui analisis pekerjaan yang ada. Sehingga PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan dapat mengetahui secara pasti kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan harus memberikan peluang kepada pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan jika terdapat masalah. Sehingga hal ini akan membantu meningkatkan kreativitas pekerjaan yang lebih sederhana.
3. Sebaiknya PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan terus melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui secara baik faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Artadi, Febri Furqon. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Astianto, Anggit. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya: Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014).
- Hariyati, M. 2011. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco*. Universitas Sebelas Maret Surakarta. Surakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2011. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rafika Aditama. Bandung.
-2013. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rafika Aditama. Bandung.
- Rusiadi, et al.2013. *Metode Penelitian. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep. Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amos dan Lisrel. Cetakan Pertama*. USU Press. Medan.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. CV Alfabeta. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers. Depok.