

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PELAKSANA MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KEBUN KARET DISTRIK SERDANG II
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III**

TESIS

OLEH

**WATSON A.P MANALU
NPM. 191802017**



**PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)12/12/22

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PELAKSANA MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KEBUN KARET DISTRIK SERDANG II
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Agribisnis pada
Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**WATSON A.P MANALU
NPM. 191802017**

**PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)12/12/22

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER AGRIBISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kebun Karet Distrik Serdang II PT. Perkebunan Nusantara III

N a m a : Watson A.P Manalu

N P M : 191802017

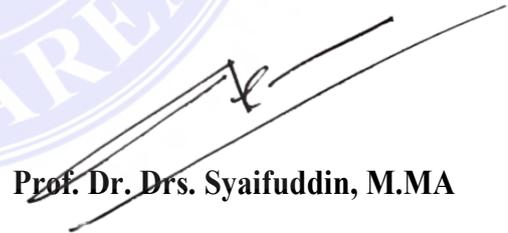
Menyetujui

Pembimbing I



Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA

Pembimbing II



Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, M.MA

**Ketua Program Studi
Magister Agribisnis**



Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada Tanggal 22 Juli 2022

N a m a : Watson A.P Manalu

N P M : 191802017



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Sekretaris : Dr. Ir. Erwin Nyak Akoeb, MS
Pembimbing I : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA
Pembimbing II : Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, M.MA
Penguji Tamu : Ahmad Rafiki, BBA (Hons), M.Mgt, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 22 Juli 2022

Yang menyatakan,



Watson A.P Manalu

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Watson A.P Manalu
NPM : 191802017
Program Studi : Magister Agribisnis
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PELAKSANA MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KEBUN KARET DISTRIK
SERDANG II PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 22 Juli 2022

Yang menyatakan



Watson A.P Manalu

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KEBUN KARET DISTRIK SERDANG II PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III

Nama : Watson A.P Manalu
NPM : 191802017
Program Studi : Magister Agribisnis
Pembimbing I : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA
Pembimbing II : Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, M.MA

Riset ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kebun Karet Distrik Serdang II PT. Perkebunan Nusantara III. Untuk menjawab permasalahan ini kami melakukan penelitian kepada 82 karyawan berdasarkan usia secara sampel acak sederhana. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan Regresi Linear Berganda dengan rumus $Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Y$. Data yang digunakan adalah data primer melalui metode wawancara dengan pengisian kuesioner dan data sekunder melalui studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Stress Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan Variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Variabel intervening Kepuasan Kerja (Y) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z). Variabel Beban Kerja dan Stress Kerja melalui Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kebun Karet di Distrik Serdang II PT. Perkebunan Nusantara III.

Kata kunci : Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON PERFORMANCE OF IMPLEMENTING EMPLOYEES THROUGH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE ON RUBBER GARDENS SERDANG II DISTRICT PT. PT. NUSANTARA PLANTATION III

Name : *Watson A.P Manula*
Student Id. Number : *191802017*
Study Program : *Master of Agribusiness*
Advisor I : *Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA*
Advisor II : *Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, M.MA*

This research aims to analyze The Effect Of Workload And Work Stress On Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable at the Serdang II District Rubber Plantation, PT. Nusantara Plantation III. To answer this problem, we conducted a study on 82 employees based on age using a simple random sampling. The research method used is a quantitative method with an associative approach and Multiple Linear Regression with the formula $Z = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + Y$. The data used are primary data through the interview method by filling out questionnaires and secondary data through documentation studies. The results showed that the variables of Workload (X_1) and Work Stress (X_2) simultaneously had a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y). While the variable workload, work stress and intervening variable job satisfaction (Y) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Z). Variables of Workload and Work Stress through Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Rubber Plantation in Serdang II District PT. Nusantara Plantation III.

Keywords: *Workload, Job Stress, Job Satisfaction and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan Puji Syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa atas KaruniaNya lah Tesis ini dapat selesai. Penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada Kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati, Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang membantu, khususnya:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc sebagai Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retno Astuti K, MS sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Syahbuddin Hasibuan Msi. Sebagai Ketua Program Studi
4. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Yusniar Lubis M.MA Sebagai Pembimbing I
5. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Syaifuddin M.MA Sebagai Pembimbing II
6. Bapak Aslan Saragih selaku Direktur Pelaksana PT Perkebunan Nusantara III (Persero)
7. Bapak Dharma Bakti Lessan Selaku SEVP Operation II PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
8. Keluarga, Istri dan Anak yang selalu mendukung dalam segala hal.

Medan, Juli 2022
Penulis,



Watson A.P Manalu
NPM. 191802017

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1. Kinerja	8
2.1.1. Pengertian Kinerja	8
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	8
2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan	9
2.2. Beban Kerja	10
2.2.1. Pengertian Beban Kerja	10
2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	11
2.2.3. Indikator Beban Kerja	13
2.3. Stres Kerja	15
2.3.1. Pengertian Stres Kerja	15
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	16
2.3.3. Indikator Stres Kerja	20
2.4. Kepuasan Kerja	21
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.4.2. Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	22
2.4.3. Indikator Kepuasan Kerja	23
2.5. Kerangka Pemikiran	24
2.6. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1. Tempat Penelitian	26
3.2. Populasi dan Sampel	26
3.2.1. Populasi	26
3.2.2. Sampel	26
3.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	27
3.4. Skala Pengukuran Variabel	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data	30

3.6. Teknik Analisis Data	30
3.6.1. Uji Kualitas Data	30
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	33
3.6.3. Analisis Regresi	35
3.6.4. Uji Hipotesis	37
3.6.5. Analisis Jalur (Path Analysis)	38
3.6.6. Uji Asumsi Klasik	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Profil Responden	44
4.2. Analisis Deskriptif Variabel	45
4.3. Uji Asumsi Klasik	48
4.3.1. Uji Normalitas	48
4.3.2. Hasil Pengujian Multikolenaritas	53
4.3.3. Hasil Pengujian Heterokedasitas	54
4.4. Analisis Jalur	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran Penelitian	63
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Produksi Karet Kering Januari-Juli	3
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3.2. Validitas	32
Tabel 3.3. Reabilitas	33
Tabel 4.1. Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.2. Beban Kerja	46
Tabel 4.3. Stress Kerja	47
Tabel 4.4. Tabel Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.5. Pengujian Normalitas Kolmogorov Smirnov Persamaan I	51
Tabel 4.6. Pengujian Normalitas Kolmogorov Smirnov Persamaan II	53
Tabel 4.7. Pengujian Multikolenaritas Persamaan I	53
Tabel 4.8. Pengujian Multikolenaritas Persamaan II	53
Tabel 4.9. Pengujian Analisis Regresi Berganda Persamaan I; X1 dan X2 Terhadap Y	57
Tabel 4.10. Pengujian Analisis Regresi Berganda Persamaan II; X1.X2.Y dan Z	57
Tabel 4.11. Pengujian Hipotesis Parsial Persamaan I	58
Tabel 4.12. Pengujian Hipotesis Parsial Persamaan II	59
Tabel 4.13. Pengujian Hipotesis Simultan Persamaan I	59
Tabel 4.14. Pengujian Hipotesis Simultan Persamaan II	60
Tabel 4.15. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Persamaan I	60
Tabel 4.16. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Persamaan II	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	24
Gambar 3.1. Model Analisis Jalur	39
Gambar 4.1. Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Gambar 4.2. Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot Persamaan X_1 dan X_2 Terhadap Y	49
Gambar 4.3. Hasil Pengujian Normalitas Histogram Persamaan X_1 dan X_2 Terhadap Y	50
Gambar 4.4. Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot Persamaan X_1 , X_2 dan Y Terhadap Z	51
Gambar 4.5. Hasil Pengujian Normalitas Histogram Persamaan X_1 dan X_2 dan Y Terhadap Z	52
Gambar 4.6. Pengujian Heterokedastisitas Persamaan I	54
Gambar 4.7. Pengujian Heterokedastisitas Persamaan II	55
Gambar 4.8. Model Diagram Jalur Variabel X_1 , X_2 , Y Terhadap Z	55
Gambar 4.9. Model Diagram Jalur Sub-struktur 1	56
Gambar 4.10. Model Diagram Jalur Sub-struktur 2	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh kinerja karyawannya secara maksimal. Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Salah satu bentuk dari peningkatan kinerja karyawan yaitu pemberian tugas atau tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan bidang keahliannya.

Tuntutan kinerja yang tinggi oleh organisasi akan menyebabkan karyawan mengalami stress kerja dan beban kerja akan meningkat signifikan. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja. Stres bisa berasal dari faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor keduanya bisa mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan dalam organisasi. Apabila stres kerja tinggi maka kinerja cenderung turun dan produktivitas kerja menjadi rendah. Akan tetapi apabila stres kerja rendah maka kinerja cenderung akan mengalami kenaikan atau tinggi dan produktivitas menjadi naik. Dalam posisi ini ternyata stres kerja bukan merupakan satu-satunya variabel yang menjadi kendala daripada pengaruh buruk atau baiknya suatu kinerja seseorang karyawan.

Pada hakikatnya kelancaran aktivitas suatu organisasi terlebih mengenai kinerja merupakan suatu keharusan dan sedikit banyak tergantung pada

bagaimana jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau yang biasa disebut dengan beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia, akan menimbulkan stress kerja.

Beban kerja menurut para ahli mempunyai beberapa definisi yang satu sama lain berbeda-beda. Menurut Permendagri No 12/2008 pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali volume kerja dan volume waktu. Kondisi dimana para pekerja tidak mampu mengimbangi antara tugas yang harus diselesaikan dengan kemampuan yang dimilikinya baik secara mental, kesehatan dan kesiapan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan atau juga disingkat dengan PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya tanaman karet yang memiliki kebun di berbagai wilayah di Sumatera Utara khususnya Distrik Serdang II PT. Perkebunan Nusantara III berfokus pada Kebun Sarang Ginting dan Kebun Sei Putih.

Tabel 1.1. Produksi Karet Kering Januari-Juli

Kebun		Januari-Juli Tahun 2018		Januari-Juli Tahun 2019		Januari-Juli Tahun 2020		Januari-Juli Tahun 2021	
		HK	Produksi (Ribukg Kering)						
Sarang Ginting	Total	53.198	1.404.652	42.184	1.348.788	43.211	1.251.931	39.421	1.045.716
	Rata-Rata	7.600	200.665	6.026	192.684	6.173	178.847	5.632	149.388
Sei Putih	Total	74.798	1.085.152	67.682	1.244.802	34.104	1.155.848	32.371	858.674
	Rata-Rata	10.685	155.165	9.668	177.829	4.872	165.121	4.624	122.668

Sumber: Distrik Serdang II PT.Perkebunan Nusantara III

Dapat dilihat pada tabel diatas, produksi karet kering dari tahun 2018 sampai 2021 terus mengalami penurunan hampir setiap tahunnya. Dengan rata-rata penurunan setiap bulannya sebesar 25 % dari tahun 2018. Hal serupa juga terlihat pada kebun Sei Putih dengan rata-rata penurunan sebesar 20,8 %.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, harus memperhatikan tingkat beban kerja dan stress kerja para karyawannya. Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan keahlian karyawan akan menimbulkan stress kerja dan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kekurangan sumber daya manusia yang terjadi dalam perusahaan mengakibatkan karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi kemampuannya. Dengan demikian dapat terjadi kesenjangan antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan harapan perusahaan. Kekurangsesuaian beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan cenderung tidak disampaikan oleh karyawan kepada perusahaan untuk menyesuaikan kembali beban kerja dengan job descriptions sesuai perjanjian kontrak kerja.

Ketidaksesuaian beban kerja karyawan membuat banyak pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan harus bekerja di luar jam kerja yang akan membuat karyawan akan merasakan stress akibat dari banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan. Stress kerja yang dialami karyawan bisa berdampak positif maupun negatif.

Fenomena beban kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Distrik Serdang II yaitu didasarkan untuk mendongkrak produksi karet kering, maka pada tahun 2021 dibuat kebijakan untuk melakukan panen karet basah pada pukul 04.00 WIB dengan tambahan peralatan penerangan dan *Extra Feeding* bagi karyawan penderes.

Fenomena lain yang terjadi yaitu dimana karyawan mengalami peningkatan stres kerja dengan semakin meningkatnya beban kerja yang terjadi. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja pada perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) dan bisa menyebabkan kecelakaan kerja.

Karyawan dituntut untuk memberikan kinerjanya, dimana dengan peningkatan kinerja individu dari setiap karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditelusuri dari sikap karyawan seperti kepuasan kerja. Kepuasan kerja diketahui dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan dengan supervisi, promosi, pembayaran, kondisi kerja, komitmen organisasional, kepuasan secara keseluruhan dan pengalaman kerja.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Distrik Serdang II).**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana?
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana?
4. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana?

5. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana
6. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana?
7. Bagaimana pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana

1.4. Manfaat Penelitian

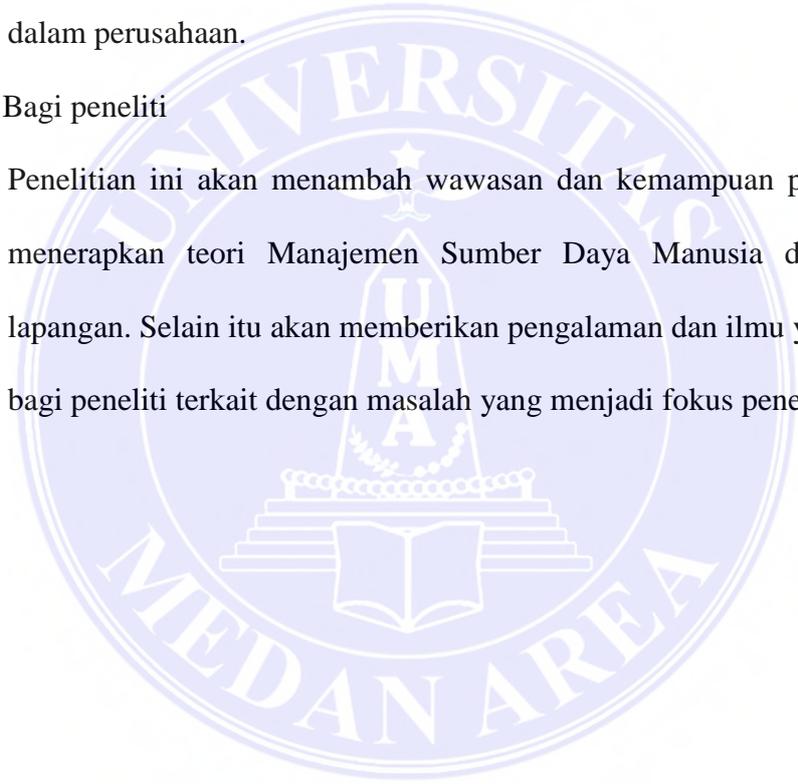
Manfaat disusunnya proposal penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran dan masukan alternatif solusi dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini akan menambah wawasan dan kemampuan peneliti dalam menerapkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam praktik lapangan. Selain itu akan memberikan pengalaman dan ilmu yang berharga bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017:67).

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dapat di katakan bahwa kinerja adalah penggabungan antara kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai dengan baik oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari pimpinan perusahaan.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan yang baik atau yang buruk. Berikut adalah faktor-faktor kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas, artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil

dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi di lingkungan organisasi.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2014:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari Kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologi yang terdiri dari Persepsi Attitude Personality Pembelajaran Motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari Sumber daya Kepemimpinan Penghargaan Struktur Job design

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Dari teori yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dalam satu periode tertentu yang dapat dilihat dari hasil kerja dalam menggunakan waktu dan kecepatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumberdaya lainnya dalam mencapai tujuan umum perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat efektivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk hal yang lain.

2.2. Beban Kerja

2.2.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri No.12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008). Pengertian beban kerja lainnya yaitu menurut Munandar (2011: 383), memberikan pengertian mengenai beban kerja seperti berikut : beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit ‘kuantitatif’, yang

timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Soleman (2011) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu :

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal lingkungan pekerja, yang meliputi:

a. Tugas (*task*)

Bersifat fisik seperti, sikap, beban yang diangkat, alat dan sarana prasarana, tata ruang, dan kondisi lingkungan tempat bekerja. Adapun tugas yang bersifat psikis seperti, emosi kerja, keutuhan kerja, dan tanggung jawab.

b. Organisasi Kerja

Organisasi kerja ini dapat meliputi, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja, waktu istirahat, dan upah.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini dapat dilihat dari kondisi tempat pekerja sekitar, apakah lingkungan tempat pekerja dapat memberikan beban tambahan atau tidak yang biasanya meliputi, lingkungan

kerja psikologis, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja fisik.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari pekerja itu sendiri dan dapat disebabkan oleh faktor eksternal yang bisa berpotensi terjadinya stres, yaitu :

- a. *Somatic Factor* : usia, gender, status gizi, body size, kondisi kesehatan tubuh dan lain-lain.
- b. *Psikis Factor* : persepsi, motivation, keinginan, kepuasan, kepercayaan dan lain-lain

3. Penilaian Beban Kerja Fisik

Pada setiap pekerjaan yang mempunyai beban membutuhkan energi dan kekuatan otot manusia sebagai sumber tenaga maupun pengendali bagi setiap pekerja. Dimana suatu beban kerja yang diterima oleh tubuh dapat mempengaruhi aktivitas fisik pada manusia. Ada 2 macam beban kerja, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja psikis yang menimbulkan perubahan fisiologis pada tubuh manusia yaitu perubahan denyut jantung, denyut nadi, kebutuhan oksigen pada manusia (Maharja, 2015).

4. Klasifikasi Beban Kerja

Beban kerja yang ditetapkan oleh ILO (International Labour Organization) tidak boleh mengangkat beban melebihi aturan yang telah ditetapkan yaitu sebagai berikut (Gianti, 2014) :

- a. Laki-laki (16-18 tahun) 20 kg
- b. Laki-laki dewasa 40 kg
- c. Wanita (16-18 tahun) 15 kg
- d. Wanita dewasa 15-20 kg.

5. Hubungan Beban Kerja dengan *Low Back Pain*

Pekerjaan yang berat dan berulang-ulang lama-kelamaan akan mengakibatkan sakit pada sendi, ligamen, dan tendon yang terjadi akibat dari beban yang ditanggung oleh para pekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurzannah (2015) dalam Najoran, dkk (2017) menunjukkan adanya hubungan beban kerja yang signifikan terhadap low back pain pada Tenaga Kerja Bongkar Muat yang mempunyai beban kerja sedang dibandingkan dengan Tenaga Kerja Bongkar Muat yang mempunyai beban kerja ringan.

6. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat menggunakan metode yang diperkenalkan oleh Li dan Buckle (1999) untuk mengukur beban kerja postur yaitu Kuesioner Quick Exposure Check (QEC). Metode ini dilakukan untuk mengukur daerah leher, bahu/lengan, pergelangan tangan, dan punggung yang mengalami gangguan (Adha dkk, 2014).

2.2.3. Indikator Beban Kerja

Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diadopsi dari Arika (2011) adalah sebagai berikut:

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.
3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan. Kerja secara bergilir. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.
4. Pelimpahan tugas dan wewenang. Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.
5. Faktor somatis (kondisi kesehatan). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.
6. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

2.3. Stres Kerja

2.3.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja merupakan “perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Sympton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”. Menurut Handoko (2012:200), stres merupakan “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”.

Menurut Robbins & Judge (2011:368-389) stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* karyawan tersebut. Sedangkan Rivai (2014:108) menyebut stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Kategori stres terdapat dua yaitu *eustress* (positif) dan *distress* (negatif). Stres yang dialami setiap individu dikarenakan banyaknya pekerjaan yang diberikan, informasi yang diberikan terlalu berat, kurangnya pengetahuan teknologi. Kejadian tersebut dinamakan *distress*, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat (Sopiah, 2014 : 86).

Stres yang memiliki sisi positif *eustress* yang artinya pengalaman stres yang berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan motivasi orang agar

dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Tipe stres yang memiliki tipe positif dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja, sedangkan stres negatif dapat menyebabkan kecemasan dan menurunkan kinerja. Sehingga, untuk mengendalikan stres, biasanya organisasi mulai dengan mencari penyebab yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. Stres kerja pada dasarnya bersifat personal dan cenderung membawa efek negatif bila tidak adanya keseimbangan antara tekanan yang dihadapi karyawan dengan daya tahan mental di dalam penyelesaian masalah tersebut. Teratasi atau tidaknya stres kerja tersebut, sangat dipengaruhi oleh persepsi individu yang mengalaminya. Respon yang akan timbul sangat besar dipengaruhi oleh penilaian kognitif tersebut. Tingkat stres yang optimal bahkan dibutuhkan agar membuat seorang selalu bersemangat dan termotivasi untuk berprestasi.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Suatu Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut juga dengan *stressor*. Penyebab stres kerja antara lain, beban kerja yang dirasakn terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Stres merupakan sesuatu yang wajar dan dapat terjadi oleh semua orang termasuk wartawan. Stres terjadi tidak memandang usia, jabatan, pendidikan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh

beberapa sumber dan dapat berpengaruh terhadap kegiatan operasional. Sumber stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011 : 370 – 373) sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Di dalam faktor lingkungan terdapat :

a. Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

b. Ketidakpastian Politik

Sistem politik yang stabil disuatu negara maka perubahan lazimnya dilaksanakan dalam suatu cara yang tertib. Namun ancaman dan perubahan politik dalam negeri dapat menyebabkan stres.

c. Ketidakpastian Teknologi

Inovasi-inovasi baru menyebabkan keterampilan dan pengalaman seseorang menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang singkat, komputer dan ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi karyawan yang dapat menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasional

Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh terjadinya stres.

a. Tuntutan Tugas

Faktor ini dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa di rujukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi ini yang menentukan tingkat deferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

3. Faktor Individual

Lazimnya seorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Faktor-faktor penyebabnya adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

a. Masalah Keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarganya merupakan hubungan yang sangat berharga. Permasalahan-permasalahan dalam keluarga (kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anaknya) bisa menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaan.

c. Kepribadian

Tingkat stres pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dari kepribadian orang tersebut. Faktor Individual yang secara signifikan mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artina gejala-gejala stres kerja yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal.

2.3.3. Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins (2015:375), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a. Cepat tersinggung, mudah marah jika menghadapi sesuatu
 - b. Tidak komunikatif, lebih banyak diam

- c. Banyak melamun, duduk terdiam seakan memikirkan sesuatu
 - d. Lelah mental, kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tertekan
2. Indikator pada fisik, meliputi :
- a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, denyut jantung yang berdetak kencang
 - b. Mudah lelah secara fisik, terlihat capek dan lelah
 - c. Pusing kepala
 - d. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur), susah tidur
3. Indikator pada perilaku, meliputi :
- a. Merokok berlebihan, merokok dengan intensitas berlebihan
 - b. Menunda atau menghindari pekerjaan, malas melakukan pekerjaan
 - c. Perilaku sabotase, melakukan tindakan pengrusakan yang dilakukan secara terencana dan disengaja
 - d. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), malas untuk makan.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2012:73) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut Robbins (2015:170) mendefinisikan kepuasan kerja adalah Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Oleh karena itu untuk mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila perusahaan juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

2.4.2. Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:203) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi

Merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Penempatan Karyawan

Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

3. Beban Kerja

Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kalo antara volume kerja dan norma dan waktu.

4. Suaasana dan lingkungan kerja

Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.

5. Sikap pimpinan

Yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

6. Sikap Pekerjaan atau Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifat nya monoton atau tidak monoton.

2.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:181-182), indikator kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah,

dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

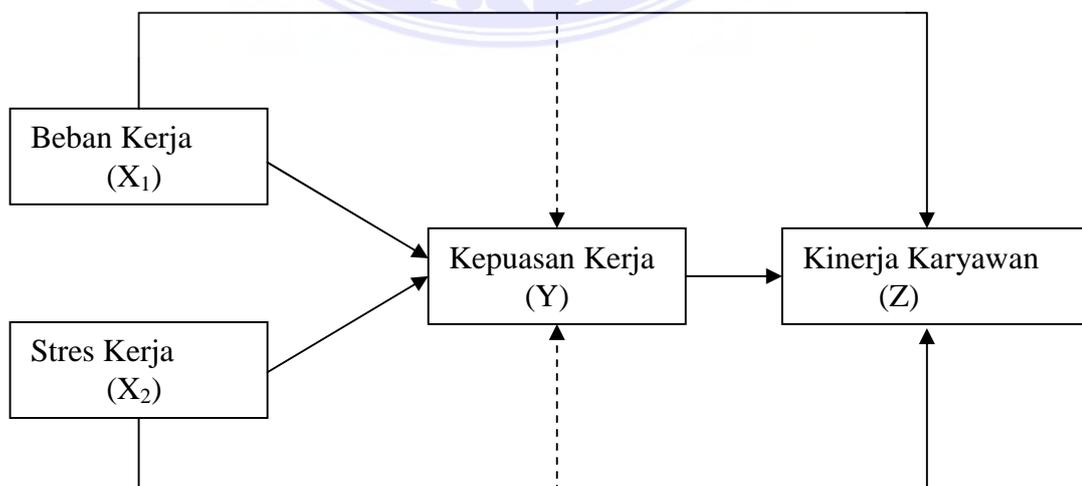
2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis Penelitian

H1: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pelaksana

H2: Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pelaksana

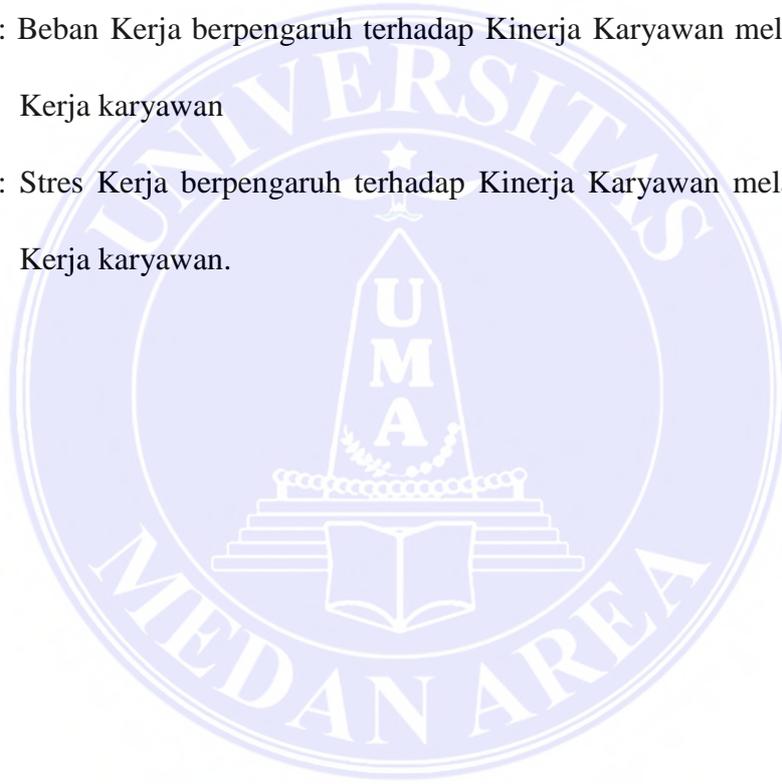
H3: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4: Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H6: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan

H7: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Kebun Karet PT. Perkebunan Nusantara III Distrik Serdang II yang berlokasi di Sumatera Utara.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Rusiadi (2013 : 49). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Distrik II yang berjumlah 459 orang.

3.2.2. Sampel

Teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*. Besarnya kecilnya sampel ditentukan menurut Rusiadi (2013:207) untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dengan :

n = ukuran atau jumlah sampel.

N = jumlah populasi.

e = tingkat kesalahan yang diperkenankan (10%)

Pada penelitian ini menggunakan sampel persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diperkenankan sebesar 10 % (karena populasi kecil). Dari data tersebut maka jumlah sampel yang dapat diketahui melalui perhitungan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$= \frac{459}{1 + 459(0,10)^2}$$

$$= 82,11$$

$$n = 82$$

Jadi, untuk memudahkan dalam pengambilan sampel maka peneliti mengambil 82 orang karyawan perusahaan untuk dijadikan sebagai responden penelitian.

3.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Varibel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel *independent* adalah beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2). Variabel *dependent* adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel intervening adalah kepuasan kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:23), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian menggunakan survei dan eksperimen, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kemudian yang dimaksud dengan pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2013:37) adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

2. Definisi Operasional

Menurut Rusiadi (2013:45) definisi operasionalisasi adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Pemberian definisi operasionalisasi variabel penelitian ini bertujuan untuk membatasi variabel yang bersangkutan agar tidak menimbulkan arti yang berbeda-beda.

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
	Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang memiliki beban, baik beban fisik, mental ataupun beban sosial yang harus di tanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja). 2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya). 3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan 4. Pelimpahan tugas dan wewenang. 5. Faktor somatis (kondisi kesehatan). 6. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya). 	Skala Likert
	Stres Kerja (X ₂)	Stres merupakan “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Psikologis 2. Fisik 3. Perilaku 	Skala Likert
	Kinerja (Z)	Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 	Skala Likert
	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Kerja yang mendukung 2. Gaji atau upah yang pantas 3. Rekan kerja yang mendukung 	Skala Likert

Sumber : Data Diolah Penulis (2021)

3.4. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2016:131), “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka skala pengukuran yang digunakan yaitu:

Sangat Setuju (SS), diberi skor	: 5
Setuju diberi skor (S), diberi skor	: 4
Kurang Setuju (KS), diberi skor	: 3
Tidak Setuju (TS), diberi skor	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor	: 1

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan memberikan alternatif jawaban, kemudian kepada responden diharapkan untuk memilih alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai.

2. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan tehnik pengumpulan data yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya berupa beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Kualitas Data

A. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Arikunto (2015:158).

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang

diinginkan dan dapat mengungkap dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal dengan menggunakan analisis butir yaitu dengan landasan bahwa analisis butir dilakukan dengan didahului suatu asumsi bahwa instrumen dapat dikatakan valid jika setiap butir yang membentuk instrumen tersebut sudah valid. Arikunto (2015: 165). Validitas instrumen diukur dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan jumlah skor seluruh butir. Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total yang diperoleh tinggi, maka butir dalam instrumen dikatakan valid, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengambil data. Untuk menghitung validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20, dengan kriteria pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3.2. Validitas

No	R-hitung				
	Beban	Stress	Kepuasan	Kinerja	Hasil
1	0.386	0.658	0.905	0.646	Valid
2	0.712	0.835	0.732	0.680	Valid
3	0.647	0.610	0.619	0.833	Valid
4	0.924	0.607	0.838	0.920	Valid
5	0.528	0.931	0.874	0.879	Valid
6	0.568	0.369	0.790	0.917	Valid
7	0.417	0.931	0.760	0.576	Valid
8	0.376	0.751	0.868	0.939	Valid
9	0.838	0.658	0.760	0.788	Valid
10	0.924				Valid
11	0.924				Valid
12	0.836				Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan memenuhi asumsi validitas karena nilai r-hitung > r-tabel (0.367).

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20. Selanjutnya harga r dikonsultasikan dengan tabel *product moment*, sesuai dengan kriteria:

- a. Terima tes reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
- b. Tolak tes reliabel jika syarat di atas tidak terpenuhi.

Tabel 3.3. Reabilitas

No	Cronbach alpha				
	Beban	Stress	Kepuasan	Kinerja	Hasil
1	0.914	0.904	0.918	0.944	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach alpha* > 0.60 sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan memenuhi asumsi reliabilitas.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014:52), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data daam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Normalitas data dilihat dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai signifikan > 0,05, berarti distribusi data normal
- b. Jika nilai signifikan < 0,05, berarti distribusi data tidak normal.

Analisis grafik dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal p-p plot of regression standardized residual*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2014:185), uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu modal. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi ada atau tidak multikolinieritas dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai VIF < 10, artinya tidak terdapat multikolinieritas
- b. Jika nilai VIF > 10, artinya terdapat multikolinieritas

C. Uji Heteroskedastisitas

Sujarweni (2014:186-187), menyatakan "heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan yang lain". Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependend*) yaitu Z_{pred} dengan residualnya S_{resid} . Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara S_{resid} dan Z_{pred} dimana sumbu Y adalah Y diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-*studentized*. Kriteria pengambilan keputusan:

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

3.6.3. Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

a. Analisis regresi tahap 1

Analisis regresi tahap 1 pertama ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Z : Kepuasan kerja

a : Konstanta

X₁, X₂ : Independen (Stres kerja dan beban kerja)

b₁, b₂ : Koefisien regresi

e : Error

b. Analisis regresi tahap 2

Analisis regresi tahap ke-2 ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

X₁, X₂ : Independen (Stres kerja dan beban kerja)

b₁, b₂ : Koefisien regresi

e : Error

c. Analisis regresi tahap 3

Analisis regresi tahap ke-3 ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1Z + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

Z : Kepuasan kerja

b₁ : Koefisien regresi

3.6.4. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:72) dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih, perbandingan dan variabel mandiri (deskripsi). Dalam sebuah penelitian terdapat dua macam hipotesis yaitu hipotesis nol, dan alternatif.

a. Uji Statistik t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Sugiyono, 2016: 85). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji statistik F

Uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat . Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum (Sugiyono, 2012). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang

menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji determinan

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

3.6.5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

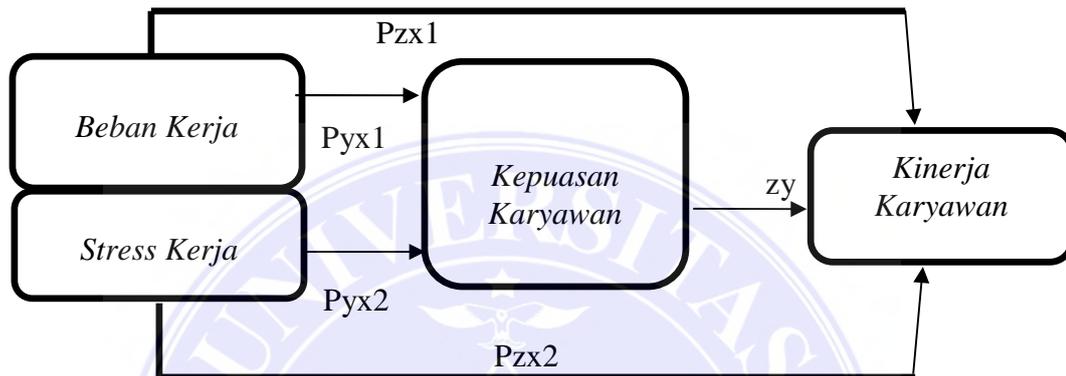
Metode Analisis adalah suatu metode dengan serangkaian tindakan dan pemikiran yang disengaja untuk menelaah sesuatu hal yang secara mendalam ataupun terinci terutama dalam mengkaji bagian-bagian dari suatu totalitas. Maksudnya untuk mengetahui ciri masing-masing bagian, hubungan satu sama lain, serta peranannya dalam totalitas yang dimaksud.

Dalam penelitian ini, **analisis jalur (*path analysis*)** digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Analisis jalur (*Path Analysis*) menurut Muhidin (2011) mengemukakan bahwa Analisis jalur (*path analysis*) digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab

akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Model analisis jalur dapat dilihat pada gambar dibawah



Gambar 3.1. Model Analisis Jalur

Gambar di atas menggambarkan hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen dimana yang menjadi variabel eksogen adalah variabel X_1 dan X_2 . Sedangkan variabel endogen adalah variabel z dan variabel y .

Berdasarkan teknik analisis data yang di gunakan untuk menjawab tujuan penelitian maka diagram jalurnya memiliki dua persamaan :

- $Z = p_{zx1} + p_{zx2} + \epsilon_1$
- $Z = p_{yx1} + p_{yx2} + \epsilon_2$
- $Z = p_{yz} + \epsilon_3$

Dimana:

- p_{zx} adalah koefisien jalur x terhadap z
- p_{yx} adalah koefisien jalur x terhadap y

Dimana

- ρ_{yz} adalah koefisien jalur z terhadap y
- ε adalah epsilon

Rumusan pengujian Hipotesis Setelah koefisien masing-masing jalur diperoleh selanjutnya, untuk memastikan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak, maka akan dilakukan pengujian hipotesis statistik untuk menguji kebermaknaan (test of significance) setiap koefisien jalur yang telah dihitung, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, serta menguji perbedaan besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogenus terhadap variabel endogenus, dapat dilakukan dengan langkah kerja berikut:

1) Hipotesis 1:

- $H_0 : \rho_{yx1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh X_1 terhadap y.
- $H_a : \rho_{yx1} \neq 0$ Terdapat pengaruh X_1 terhadap y.

2) Hipotesis 2:

- $H_0 : \rho_{yx2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh X_2 terhadap Y.
- $H_a : \rho_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh pengaruh X_2 terhadap y.

3) Hipotesis 3

- $H_0 : \rho_{yx2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y.
- $H_a : \rho_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y

4) Hipotesis 4

- $H_0 : \rho_{zx1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh X_1 terhadap Z.

- $H_a : \rho_{zx1} \neq 0$ Terdapat pengaruh pengaruh X_1 terhadap Z .

5) Hipotesis 5

- $H_0 : \rho_{zx2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh X_2 terhadap Z .
- $H_a : \rho_{zx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh pengaruh X_2 terhadap Z .

6) Hipotesis 6:

- $H_0 : \rho_{zy} \times \rho_{x1x2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z dengan Y sebagai variabel intervening.
- $H_a : \rho_{zy} \times \rho_{x1x2} \neq 0$ Terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z dengan Y sebagai variabel intervening.

3.6.6. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut (Ghozali, 2016: 89) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (BLUE = *Best Linier Unbiased Estimator*).

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variable saling berkorelasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari :

1. Nilai toleransi dan lawannya.

2. *Variance inflation factor* (VIF).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik, dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varian dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika sebaran titik-titik

berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penelitian ini dibantu dengan menggunakan alat bantu berupa *software* program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yang merupakan sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pelaksana
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pelaksana
3. Pengaruh beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pelaksana
4. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana
5. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana
6. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana
7. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana

5.2. Saran Penelitian

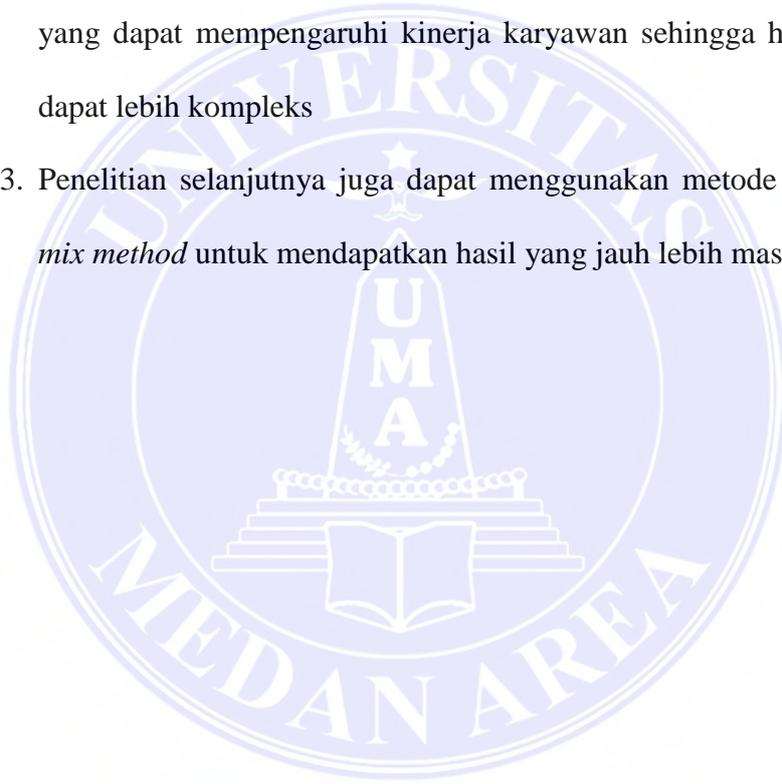
1. Saran Kepada PT Perkebunan Nusantara III

PT. Perkebunan Nusantara III dapat menggunakan penelitian ini sebagai rujukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan

2. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Berikut adalah saran terhadap penelitian selanjutnya dengan tema yang sama dengan penelitian ini:

1. Penelitian selanjutnya dapat menentukan lokasi berbeda di lingkup perkebunan
2. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil penelitian dapat lebih kompleks
3. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode campuran tau *mix method* untuk mendapatkan hasil yang jauh lebih maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF.
- Hasibuan Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A.S. 2001. *Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. New Jersey : Pearson education.
- Rusiadi, N. Subianto dan R. Hidayat. 2013. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan :USU Press.
- Sujarweni, V. W. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utomo, T. W. W. 2008. *Analisis Beban Kerja dalam Rangka Analisis Kebutuhan*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.