

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA DI KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh:

ROSYID MAULANA TRI PRASETYO

NIM : 1921100116

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

Juli 2023

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA DI KLATEN

Diajukan Oleh;

ROSYID MAULANA TRI PRASETYO

NIM. 1921100116

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji

skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal 8 Maret 2023

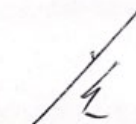
Pembimbing Utama



Abdul Haris, SE., MM., M.Pd.

NIK 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, SE., M.Si.

NIK 690 301 251

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



Abdul Haris, SE., MM., M.Pd.

NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA DI KLATEN

Diajukan Oleh;

ROSYID MAULANA TRI PRASETYO

NIM. 1921100116

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk
memenuhi Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Pada Tanggal 21 Juni 2023

Ketua



Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M.Si.

NIK 690 301 250

Sekretaris



Dr. Anis Marjukah, S.E., M.M.

NIK 690 994 143


Penguji Utama



Abdul Haris, SE., MM., M.Pd.

NIK 690 098 194

Penguji Pendamping



Jarot Prasetyo, SE., M.Si.

NIK 690 301 251

Disahkan Oleh :



Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. Arif Julianto SN., SE., M.Si.

NIK. 690 301 250

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ROSYID MAULANA TRI PRASETYO
NIM : 1921100116
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI DAN PSIKOLOGI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi :

Judul : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA DI KLATEN**

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang telah diperoleh dari skripsi ini.

Klaten,.....2023

Penulis



Rosyid Maulana Tri Prasetyo

PERSEMBAHAN

- ❖ **Allah SWT**, Sujud serta syukur kepada Allah SWT, atas karunia serta kemudahan yang telah engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
- ❖ **Bapak dan Ibu**, sebagai tanda bukti, hormat, dan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya saya persembahkan karya kecil ini kepada kedua orang tua saya Almh Ibu Mujiyati dan Bapak Sukiman yang telah mendoakan, memberikan semangat sehingga karya ini dapat terselesaikan.
- ❖ Untuk teman temanku (Dody Muhammad, Muhammad Yudha, Lutfi Ikshan, Hafid Mukti, Dani Basten, Valentino PN, Galang Zidni, Fadel Muhammad), terima kasih atas dukungan dan semangat dari kalian alhamdulillah saya dapat menyelesaikan karya kecil saya ini, kalian sudah menjadi teman terbaik untuk saya selama ini. Terima Kasih.
- ❖ **Teman – temanku Manajemen**, untuk temanku manajemen terima kasih berkat dukungan semangat dari kalian alhamdulillah karya kecil saya ini dapat terselesaikan, kalian sudah menjadi teman terbaik untuk saya selama 4 tahun ini Terima Kasih.
- ❖ **Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi**, terima kasih banyak untuk semua ilmu, didikan dan pengalaman yang sangat berarti yang telah anda berikan kepada saya.
- ❖ Dan teman saya yang tidak bisa saya sebutkan terima kasih atas semua semangat dan dukungannya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Karena dengan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia di Klaten”. Skripsi ini diajukan guna melengkapi syarat mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang turut berperan, baik peran sebagai pembimbing, sebagai dosen pengajar/pendidik dan sebagai narasumber (informan) dalam bentuk berupa pembelajaran, sumber informasi, bantuan, kerja sama, dorongan, semangat, dan doa-doa dalam proses penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan kerendahan hati penulis memerikan penghargaan dan mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Allah SWT. Yang senantiasa selalu memberikan nikmat dan hidayah-Nya
2. Orang tua dan keluarga yang telah mendidik, memberikan dukungan, dan selalu memberikan motivasi.
3. Bapak Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd. dan Bapak Jarot Prasetyo, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing dalam penulisan skripsi ini yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dengan penuh kesabaran, dan memberikan pengarahan yang sangat berarti bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Untuk segenap responden yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya telah banyak membantu untuk mengumpulkan data, kerja samanya dan memberikan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini bisa selesai.
5. Serta untuk keluarga Ekonomi Manajemen Angkatan 2019 terima kasih yang selalu memberikan semangat dan dukungan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap tulisan ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Klaten,..... 2023

Penulis

Rosyid Maulana Tri P

NIM. 1921100045

MOTTO

Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi dan saya menang.

-Maulana-

Teruslah bekerja...

Sampai tetanggamu mengira kamu punya persugihan.

-Muhammad Yuda-

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	5
1.3 Penegasan Judul	6
1.4 Batasan Masalah	7
1.5 Rumusan Masalah	7
1.6 Tujuan Penelitian	8
1.7 Manfaat Penelitian	8
1.8 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Beban Kerja	16
2.2.1 Pengertian Beban Kerja	16
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	17
2.2.3 Indikator Beban Kerja	19
2.2.4 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan	20

2.3	Stres Kerja.....	21
2.3.1	Pengertian Stres Kerja	21
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	22
2.3.3	Indikator Stres Kerja.....	23
2.3.4	Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	24
2.4	Kinerja	25
2.4.1	Pengertian Kinerja	25
2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.4.3	Indikator Kinerja.....	27
2.5	Penelitian Terdahulu	28
2.6	Rerangka Penelitian	35
2.7	Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN.....		37
3.1	Jenis Penelitian	37
3.2	Objek Penelitian.....	37
3.3	Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sampel	38
3.4	Variable Penelitian.....	38
3.5	Sumber Data	39
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.7	Uji Instrumen Penelitian	40
3.7.1	Uji Validitas.....	40
3.7.2	Uji Reliabilitas	41
3.8	Teknik Analisis Data	41
3.8.1	Analisis Regresi Berganda.....	41
3.9	Uji Hipotesis	42
3.9.1	Uji t.....	42
3.9.2	Uji F.....	43
3.9.3	Koefisien Determinasi (R^2)	43
3.9.4	Metode Analisis Data	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum PT. POS Indonesia	45
4.1.1 Sejarah PT. POS Indonesia (PERSERO)	45
4.1.2 Visi dan Misi PT. POS Indonesia (PERSERO).....	47
4.1.3 Struktur Organisasi PT. POS Indonesia (PERSERO)	47
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	51
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir	52
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	54
4.3.1 Beban Kerja	54
4.3.2 Stres Kerja	55
4.3.3 Kinerja Karyawan.....	57
4.4 Uji Instrumen Penelitian	59
4.4.1 Uji Validitas.....	60
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	61
4.5 Analisis Data.....	62
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.6 Uji Hipotesis	64
4.6.1 Uji Parsial (Uji t)	64
4.6.2 Uji Simultan (Uji f)	66
4.6.3 Koefisien Determinasi	67
4.7 Pembahasan Hasil Analisis Data	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Simpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	47
Gambar 4. 2 Hasil Analisis Uji T Beban Kerja	65
Gambar 4. 3 Hasil Analisis Uji T Stres Kerja	66
Gambar 4. 4 Hasil Analisis Uji F	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Usia	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4. 4 Karakteristik Masa Kerja.....	53
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja	54
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja	56
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4. 10 Analisis Regresi Berganda	63
Tabel 4. 11 Uji Persial (Uji t).....	65
Tabel 4. 12 Uji Simultan (Uji f)	67
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi	68

ABSTRAK

Rosyid Maulana Tri Prasetyo, 1921100116, 2023. “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Di Klaten”

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan PT. Pos Indonesia Di Klaten. Penulis menemukan masalah berupa beban tugas yang ditanggung karyawan lebih besar, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja yang terlalu banyak, mengalami stres karena adanya desakan dari atasan untuk menyelesaikan tugasnya dengan keterbatasan waktu dan karyawan bekerja melewati batas waktu kerja sehingga pekerjaan karyawan tidak mencapai target dari perusahaan. Kondisi ini akan menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan dan pada akhirnya menjadi beban yang harus diselesaikan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal bisa dilihat dari hasil kerja yang belum sesuai dengan harapan dari perusahaan. Berkaitan dengan kinerja karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaan yang tepat waktu, serta beban dan stres kerja yang tinggi yang akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling terkait dan mempengaruhi kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja karyawan tidak sesuai yang disebabkan prestasi karyawan akan menurun. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. $t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,102 > 3,29. Sedangkan signifikansi (0,000) kurang dari alpha pada taraf 5% atau 0,05. Sehingga dapat berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.1. Perusahaan tetap mempertahankan beban kerja yang baik agar kinerja karyawannya tetap meningkat. 2. Hendaknya perusahaan meminimalisir dan memperhatikan stres kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya kerja sama yang baik. 3. Jika beban kerja dipertahankan dengan baik dan stres kerja berjalan dengan lancar maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja. 4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan alat ukur atau metode lain yang dapat ditambahkan untuk dapat mengukur tingkat kejujuran dari responden dikarenakan penelitian ini menggunakan angket yang memiliki keterbatasan, seperti peneliti tidak dapat mengetahui tingkat kejujuran responden.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres kerja, Kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting untuk mencapai organisasi yang efektif. Efektivitas suatu organisasi ditentukan oleh manajemen manusianya. Tanpa manusia, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu, orang adalah kekuatan pendorong dalam sebuah organisasi. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014), Sumber daya manusia ialah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak suatu organisasi.

Salah satu aspek penting di dalam pencapaian tujuan organisasi, manusia ini tentunya harus memperhatikan kinerja. Untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan fungsinya. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Menurut Ndraha (1997) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka mencapai hasil tergantung dari keahlian serta keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang dimiliki

perusahaan. Untuk itu dibutuhkan kinerja yang tinggi dari pelaksana kegiatan tersebut.

Menurut moeheriono (2012), kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik tentulah dapat mendorong pencapaian tujuan sebuah organisasi dengan cepat dan sebaliknya. Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik, merupakan harapan semua organisasi.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Timple dalam Mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal yaitu yang dihubungkan dengan sifat seseorang dan faktor eksternal yaitu yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas dan iklim organisasi.

Faktor eksternal tidak sesuai apa yang diharapkan karyawan, dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Sukoco (2018) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa stres kerja pada dasarnya bersifat personal dan cenderung membawa efek negatif bila tidak adanya keseimbangan antara tekanan yang dihadapi karyawan dengan daya tahan mental didalam penyelesaian masalah tersebut. Penyebab stres kerja antara lain, beban kerja yang dirasakan 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 kerja adalah suatu kondisi keadaan seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang dan banyak faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antar karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Selain stres kerja, beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yaitu menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Menurut Lysaght, et al. (2012) mengemukakan bahwa Sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu yang diberikan kepada karyawan dan b) total jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu kelompok pekerja dalam suatu periode tertentu.

PT Pos Indonesia (PERSERO) yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa dan produk-produk pendukung jasa pos. PT Pos Indonesia (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pos. Sesuai dengan visi dan misi PT Pos Indonesia (PERSERO) adalah senantiasa menjadi penyedia sarana komunikasi kelas dunia yang peduli terhadap lingkungan, dikelola oleh sumber daya manusia yang profesional sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi perusahaan (persero).

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan PT. Pos Indonesia Di Klaten. Penulis menemukan masalah berupa beban tugas yang ditanggung karyawan lebih besar, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja yang terlalu banyak, mengalami stres karena adanya desakan dari atasan untuk menyelesaikan tugasnya dengan keterbatasan waktu dan karyawan bekerja melewati batas waktu kerja sehingga pekerjaan karyawan tidak mencapai target dari perusahaan. Kondisi ini akan menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan dan pada akhirnya menjadi beban yang harus diselesaikan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal bisa dilihat dari hasil kerja yang belum sesuai dengan harapan dari perusahaan. Berkaitan dengan kinerja karyawan

yang kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaan yang tepat waktu, serta beban dan stres kerja yang tinggi yang akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling terkait dan mempengaruhi kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja karyawan tidak sesuai yang disebabkan prestasi karyawan akan menurun.

Dengan latar belakang dan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia di Klaten”**

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Alasan memilih judul dalam penelitian ini :

1. Alasan Objektif

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, maka dari itu penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Alasan Subjektif

- a. Menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia.
- b. Peneliti tertarik meneliti masalah stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan karena peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja dan beban kerja sebagai pendorong peningkatan kinerja dalam organisasi.

1.3 Penegasan Judul

Untuk menghindari perbedaan persepsi dan kesalahpahaman dalam penafsiran, maka perlu di pertegas istilah-istilah yang terdapat pada judul penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Menurut moeheriono (2012), kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik tentulah dapat mendorong pencapaian tujuan sebuah organisasi dengan cepat dan sebaliknya.

2. Beban Kerja

Setiap orang yang bekerja, tetulah akan mendapatkan beban kerja dimana setiap pekerjaan merupakan beban bagi orang yang bersangkutan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi karena salah satu yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja. Menurut Danang (2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi keadaan seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang yang mempengaruhinya, kondisi tersebut diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang dan banyak faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja tersebut. Faktor-faktor yang

mempengaruhi stres kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antar karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

1.4 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian tidak terlalu luas dan penelitian tetap fokus maka peneliti memberikan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh yaitu beban kerja dan stres kerja. Oleh karena itu, penulisan memfokuskan penelitian ini pada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia di Klaten.
2. Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia di Klaten.

1.5 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Klaten?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Klaten?

3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia di Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi-informasi dalam usaha pengembangan ilmu manajemen ekonomi khususnya yang berkaitan dengan Manajemen SDM kearah kemajuan pendidikan pada umumnya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapat di bangku kuliah. Selain itu, untuk menambah wawasan khususnya dalam Manajemen SDM.

b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi bagi karyawan sehingga dapat mengikuti manajemen waktu kerja untuk menghilangkan beban kerja dan stres kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi PT Pos Indonesia khususnya Kabupaten Klaten

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam menentukan keputusan dalam manajemen pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk mempermudah dalam memahami peneliti ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang secara garis besar adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknis analisis data, dan metode analisis data, dan sistematika penulisan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil metode analisis data dan pembahasannya.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian hipotesis dan saran.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Klaten.
2. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Klaten.
3. Dari hasil penelitian ini diketahui secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia di Klaten.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perusahaan tetap mempertahankan beban kerja yang baik agar kinerja karyawannya tetap meningkat.
2. Hendaknya perusahaan meminimalisir dan memperhatikan stres kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya kerja sama yang baik.

3. Jika beban kerja dipertahankan dengan baik dan stres kerja berjalan dengan lancar maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan alat ukur atau metode lain yang dapat ditambahkan untuk dapat mengukur tingkat kejujuran dari responden dikarenakan penelitian ini menggunakan angket yang memiliki keterbatasan, seperti peneliti tidak dapat mengetahui tingkat kejujuran responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tawal, B., dan Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.7 No.(3).
- Aminah, Soleman. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, vol. 5 no. (2), pp: 83-98.
- Anita, Julia, Nasir Aziz, dan Mukhlis Yunus. 2013 "Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Aceh." *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vol.2 No.1 pp: 67-77.
- Astri Dwi Andriani, Asep Mulyana , I Gde Dhika Widarnandana, Aris Armunanto, Imas Sumiati, Leni Susanti, Leonita Siwiyanti, Qomarotun Nurlaila, Dheni Dwi Pangestuti , Irra Chrisyanti Dewi. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. . (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw– Hill.
- Budiasa, 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Lebah buku group.
- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Buku Seru
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Edison, E, Anwar Y, Komariyah I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta

- Gaol. CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human capital (Manajemen Sumber Daya Manusia). Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi public dan bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (8 ed)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Harahap, Sandhi Fialy, dan Satria Tirtayasa. 2020 "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol.3 No.1 pp: 120-135.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., dan Sarman Sinaga, S. E. (2020). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jafar S, 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*. Skripsi. Makassar : Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Leuhery, Ferdy. 2018. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku." *Soso-Q: Jurnal Manajemen* Vol 6. No. 1 pp: 118-133.
- Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*: PT. Bumi Aksara
- Luila, Vika. 2013. Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pt Ageless Aesthetic Clinic. *Agora* Vol 1.No 3 pp : 1711-1719.

- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed). (Vivin Andhika, Shekar Purwanti, Th P, dan Winong Rosari, Penerjemah). Andi Copyright, Yogyakarta
- Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. (2012). Measuring workplace social support for workers with disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 376–386. <https://doi.org/10.1007/s10926-012-9357-1>
- Malik, Nizar Abdul. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Kantor Cabang Semarang). *Diss. IAIN SALATIGA*.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Massie, Rachel N., William A. Areros, dan Wehelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.6 No.002.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Nabawi, Rizal. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2. No. 2 pp : 170-183.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Prajitno, Subagio Budi. 2013. "Metodologi penelitian kuantitatif." *Jurnal. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.* (tersedia di <http://komunikasi.uinsgd.ac.id>).
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putro, Bagus Setiawan Sutowo, dan Bagus Setiawan. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., dan Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol.4 No.(1), pp:1204-1211.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (10 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, Jeky KR, Sofia AP Sambul, dan Wehelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.6 No.004 pp: 19-27.
- Sasanti, M. A., dan Irbayuni, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan k3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. *In FORUM EKONOMI* (Vol. 24, No. 3, pp. 556-561).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Tomy Sun, dan Hazmanan Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 1 No.1 pp: 59-70.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. "Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol.1 No.4.
- Sofiana, Evi, Tri Wahyuarini, dan Syarifah Noviena. 2020. Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* Vol 8. No. 1 pp: 1-15.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). Analisis Manajemen Stress Pada Perusahaan Pers (Studi pada PJTV). *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol 2. No 3. Pp: 263-278.
- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, Yuniarsih dan Tjutju. (2013). "*Manajemen sumber Daya Manusia*". Bandung : Alfabetha.
- Walker, J. 2002. *Teens in Distress Series Adolescent Stress and Depression*. Minnesota University.
- Warr P. (2002). *Psychology At Work*. 5th Ed. Penguin Books. England.
- Waruwu, Ahmad Aswan. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara." *Jumant : Jurnal Manajemen Tools*, Vol.10 No.2 pp: 1-14.
- Zain, E. M., Rawi, R. D. P., Andjar, F. J., dan Balok, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, Vol.1 No.(2), pp:128-131.