

BARU FIX.docx

by CEK PLAGIASI

Submission date: 17-Apr-2024 08:50AM (UTC+0530)

Submission ID: 2352357558

File name: BARU_FIX.docx (571.06K)

Word count: 3955

Character count: 25157

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Tentang PT. Inti Bandung

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni PT. Industri Telekomunikasi Indonesia yang berada dibawah Pengelola Industri Telekomunikasi Strategis (BPIS) dimana perusahaan yang bergerak dalam sektor peralatan telekomunikasi dan memiliki hubungan yang saling bergantung dengan berbagai industri. PT. INTI (Persero) adalah salah satu badan yang independen dengan status perusahaan perseroan yang bermetamorfosis dari kegiatan dengan perusahaan telekomunikasi.

Sehingga sudah sejak berdirinya perusahaan, telah banyak menorehkan perubahan selama perkembangannya. Tahapan berikut adalah perkembangan dari PT. INTI (Persero):

Periode Sebelum Tahun 1945

Berawal di tahun 1926 dengan didirikannya lab. Pos, telepon dan Telegraf yang berlokasi di Tegalega, yang kemudian berselang 3 tahun setelahnya masih di tempat yang sama laboratorium jadi pilar penting dalam pertelekomunikasian di indonesia di era tersebut.

Periode Tahun 1945 – 1960

Era dimana perang dunia ke 2 redup, laboratorium tersebut dilakukan pembangunan sehingga ditingkatkan kedudukannya sehingga membuat luasnya cakupan yang dijangkau seperti telepon, telegram dan radio

Periode Tahun 1960 – 1969

Meninjau dari aturan pemerintah khususnya No.240 pada tahun 1961 dimana PPT status hukumnya berubah jadi perusahaan negara pos dan telekomunikasi sehingga sejak inilah dengan PP No.300 Tahun 1965 disahkan menjadi berdirinya PN telekomunikasi yang membuat gebrakan baru yakni divisi penelitian dan perlengkapan dalam PN digabung dan kemudian menjadi lembaga administrasi, divisi penelitian dan produksi.

Kemudian pada tahun 1966, melakukan kerja sama dengan perusahaan Jerman yakni Siemens AG, yang mana pelaksanaan kerja sama ini sendiri di bebaskan pada lembaga penelitian dan pengembangan pos dan telegraf, sehingga menghasilkan pabrik telepon dengan tugas memproduksi alat komunikasi tepatnya di tahun 1968. Tepat pada tahun 1968 juga, industri yang bermarkas di pabrik telepon diresmikan oleh Presiden namun diwakilkan Menteri Ekuin.

Periode Tahun 1969 – 1979

Di tahun 1970 rapat kerjasama dilakukan di Jakarta yang kemudian menghasilkan putusan jika LPP POSTEL diberi waktu selama 4 tahun untuk menarik diri untuk menjadikan perusahaan independen dalam sektor keuangan, kepegawaian dan peralatan.

Dimulainya pembangunan dan perkembangan pada perusahaan khususnya pada sektor penelitian dan industri tepat pada tahun 1971 dilakukannya pemisahan tugas sebagai berikut:

- a. Tugas Lembaga POSTEL berfokuskan pada pengujian, pengembangan dan penelitian sarana pos dari pada segi teknologi dan operasionalnya.
- b. Lembaga industri adalah badan hukum independen dengan tugas utamanya memproduksi alat komunikasi sesuai dengan kebutuhan nasional.

Bersandarkan surat putusan Menteri Perhubungan No.KM.32/R/Phb/73 (1973) menetapkan kepentingan dibawah ini:

1. Diresmikan Bagian industri telekomunikasi dalam LLPI POSTEL di 25 juni 1968
2. Diresmikan bentuk usaha dan hukum untuk menunjang fasilitas terhadap industri pos dan telekomunikasi juga lembaga penelitian

Tahun 1972 struktur formal organisasi berubah jadi lembaga penelitian dan pengembangan dan dipandang tepat jika ditetapkan sebagai proyek industri telekomunikasi, namun setelah disahkan Peraturan Pemerintah No. 34 tahun 1974 tentang modal negara untuk pendirian perusahaan di sektor telekomunikasi ini membuat departemen perhubungan dijadikan instansi produksi perangkat telekomunikasi dengan harapan meningkatkan telekomunikasi

Perusahaan mendukung dalam mengembangkan produk hingga mampu memiliki kemampuannya sendiri sesuai di ketentuan pada pasal 2 ayat 1 no 12 tahun 1969 di peraturan pemerintah, dimana penyertaan modal perusahaan perseroan itu diatur oleh peraturan negara. Kemudian proyek industri ini berubah status hukumnya menjadi PT. INTI (Persero) dengan modal awal terdaftar Rp. 3,2 Milyar.

Pembangunan telekomunikasi di Indonesia pada masa yang akan datang sudah disiapkan tahapan perkembangan untuk menghadapi peralihan dari analog ke digital, di tahun 1980 disusun strategi sebagai berikut:

1. Periode Tahun 1979-1990

Berawal di tahun 1980-1985 yang diawali dengan konsolidasi untuk dilakukannya tahapan persaingan dan perjanjian pengembangan selama dasawarsa, kemudian periode selanjutnya di tahun 1985-1990 dimana periode penerapan teknologi baru dengan model yang sudah direncanakan dari sedemikian rupa dan sudah teruji jaringan dasar *switching* dan yang lainnya

2. Periode Tahun 1990-sekarang

Periode pemantapan sehingga diharapkan kestabilan perkembangan dan pembangunan yang pesat, konsisten dan aman. Diharapkan juga pembangunan industri sudah mencapai pada

tahapan konsolidasi sehingga bisa berkembang dengan maksimal dan meminimalisir kesalahan.

Maksud dan Tujuan Perusahaan

Berlandaskan pada akta pendirian perusahaan, memiliki maksud dan tujuan dengan melaksanakan hingga dapat menunjang kebijakan dari pemerintahan di sektor ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di sektor TI dengan prinsip yang berlaku.

Selain itu juga secara komersial perusahaan diharapkan menjanjikan atau menguntungkan (*Profitable*), sukses atau makmur (*Prosperous*) dan berkelanjutan (*sustainable*). Beradaptasi dari pergerakan ekonomi yang terjadi beberapa tahun belakang diharapkan perusahaan dapat mengupayakan untuk meningkatkan status dari kondisi perusahaan yang bertahan hidup menjadi perusahaan yang tumbuh berkembang.

b. Visi, Misi, Falsafah, Strategi dan Nilai

Visi Perusahaan

PT. INTI (Persero) sendiri memiliki visi menjadi pilihan pertama klien dengan mentransformasikan “MIMPI” menjadi “REALITA” (*To be the Customer's first choice in transforming DREAMS into REALITY*).

Misi Perusahaan

1. Bertujuan dan fokus pada kegiatan layanan dan jasa *engineering* disesuaikan dengan spesifikasi permintaan konsumen
2. Berusaha untuk mengupayakan semaksimal mungkin demi kepentingan *stakeholders*
3. Berfokuskan pada pembangunan dan perkembangan jejaring bisnis sehingga saling menguntungkan perusahaan dan customer.

Strategi Perusahaan

Berfokus pada perkembangan perusahaan dan pembangunan di bidang layanan infokom khususnya pada Integrasi Sistem dan Teknologi Infokom (ISTI)

Sifat dan Cakupan Kegiatan

PT. INTI (Persero) di tahun 2005-2007 sudah menangani produk dan jasa guna pengembangan infrastruktur pada telekomunikasi yang kemudian dapat dikelompokkan menjadi 3, yakni:

1. Jaringan Telekomunikasi Tetap (JTT)
2. Jaringan Telekomunikasi Selular (JTS)
3. Jasa Integrasi Teknologi (JIT)

Di 3 tahun kedepan seiring naiknya tekanan persaingan secara global semakin kuat, difokuskan juga pada kompetensi dan keterampilan layanan jasa dengan produk perangkat keras yang di-outsource ke *Vendor* global ini. Layanan jasa yang ditekuni meliputi sistem infokom:

- a. Manajemen piranti
- b. Pengembangan jaringan lunak dan jaringan keras
- c. Optimalisasi piranti
- d. Solusi teknologi informasi

Integrasi Teknologi :

- a. Manajemen proyek pembangunan
- b. Desain Jaringan
- c. Integrasi logistic
- d. Integrasi sistem komunikasi
- e. Layanan jasa aplikasi

Berdasarkan kebutuhan pengguna juga, PT. INTI (Persero) bersiap untuk **Penyedia Solusi Total Infokom** dimana layanan untuk mencari solusi atas permasalahan keuangan konsumen.

c. Struktur Organisasi PT. INTI Bandung

Perusahaan memiliki struktur organisasi yang kuat dapat membangun secara fungsional yang terdiri dari beberapa bagian dan sektor manajemen yang saling berhubungan dengan menunjukkan fungsi tugas dan wewenang hingga tanggung jawab dalam memajemen perusahaan.

Struktur organisasinya sendiri di lingkungan perusahaan dalam penerapannya beroperasi berdasarkan pada bentuk garis dan staf, dimana keputusan dan hak istimewa akan wewenang dari pimpinan ini ditugaskan pada satuan badan pemeriksaan dibawahnya untuk semua bidang pekerjaan bantuan.

Berikut ini adalah Struktur Organisasi 2023:

Tanggung Jawab Sosial PT. INTI (Persero)

Tanggung jawab PT. INTI (Persero) dengan ditugaskannya dalam hal pembangunan dan pengembangan usaha kecil dan koperasi, laba bersih dari perusahaan menjadi sumber utama dalam menunjang program ini, tentu dengan persetujuan dari pemegang saham.

Disisi lain juga diadakan pembinaan sosial dan ekonomi khususnya kepada masyarakat di lingkungan perusahaan atau luar perusahaan seperti keluarga karyawan atau pensiunan.

Langkah – langkah Yang akan Dilakukan PT. INTI (Persero)

Langkah pertama yang dilakukan PT. INTI (Persero) adalah dengan fokus untuk meningkatkan dan mengupayakan penjualan pada di sektor telekomunikasi, upaya percepatan pun dilakukan di bidang informasi dan teknologi demi pembaharuan basis dari kompetensi perusahaan di bidang teknologi informasi pada

periode saat ini dan selanjutnya diharapkan menjadi pondasi awal yang kuat.

Di sektor bisnis perusahaan yang mengalami banyak tekanan dalam persaingan sangat ketat khususnya secara global, PT. INTI (Persero) menempatkan diri mereka sebagai bagian dari *Multi National Company (MNC)*. Dapat diyakini jika dengan menjalin kemitraan dengan para MNC dengan awal proyek layanan jasa dengan kekuatan engineering yang dimiliki itu dapat bertahan dan bisa menjadi *Total Solution Provider* atau pun pemasok produk dan jasa layanan dengan cara disesuaikan kebutuhan dari pengguna.

Tepat pada tahun 2005, PT. INTI (Persero) mengubah total perubahan yang paling mendasar kepada orientasi usahanya dengan program catur atau program strategis guna menunjang RKAP dan RJPP, membuat program strategis ini melalui berikut ini:

- a) SBU melaksanakan secara langsung program kemandirian yang berbentuk proyek KITNAS, TBCA SAGEM, TBCA ASB, forum pesona, *Network Management Tools*, produk CPE dan CME
- b) Program kemandirian yang dilaksanakan secara tidak langsung berguna untuk meneruskan keberlangsungan kompetensi di banyak sektor lainnya
- c) SDM Bertransformasi menjadi *Knowledge Workers* sehingga yang dilakukan dengan reposisi ini berdasarkan pada hasil assessment yang berkelanjutan, tentunya dengan pelatihan secara teknis dan manajerial
- d) Meningkatnya kapasitas juga support akan sistem dilakukan demi implementasi struktur organisasi perusahaan yang bagus dan kuat, merit sistem dan manajemen resiko
- e) Memanajemen kualitas dari ISO, kualitas Balance Scorecard dan manajemen kualitas dari Malcolm Baldrige.
- f) Pengoptimalan sumber daya yang dimiliki dengan pemanfaatan SDM, pelepasan aset yang non produktif, pengoptimalan dengan persediaan inventaris dan komersialisasi property

14 A. Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 33 staf karyawan kantor PT. INTI di Bandung, dengan bersumber data penelitian yakni kuesioner yang berisi 18 item pernyataan terdiri dari 7 pernyataan dengan variabel beban kerja, 5 pernyataan dengan variabel stres kerja dan 6 pernyataan variabel dengan kinerja karyawan, penghitungan jawaban oleh peneliti dilakukan dengan menggunakan jenis jenis *skala likert*.

Dilihat pada tabel 4.2 tersebut, skala *likert* dan bobot poin yang memiliki tujuan untuk menghitung perolehan data dari kuesioner berkaitan dengan variabel beban kerja, variabel stres kerja, variabel kinerja karyawan dalam menghitung perolehan datanya, maka dari itu dari total keseluruhan didapat 18 poin pernyataan

a. Deskripsi Variabel Penelitian

Memaparkan informasi hasil gambaran umum dari penelitian dalam bentuk penelitian mengenai penyebaran data yang terdapat di lapangan, lalu digambarkan berupa data yang sudah selesai melalui tahap pengolahan dengan menggunakan teknik statistik deskripsi

b. Deskripsi Variabel

1) Variabel Beban Kerja

1 Dari tabel 4.3 diatas, untuk variabel beban kerja pernyataan 1 sampai 3 merupakan indikator dari target yang harus dicapai. Pada pernyataan 1, terdapat 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 11 responden menjawab tidak setuju, 17 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab sangat setuju.

Pernyataan 2, tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, 11 responden menjawab tidak setuju, 16 responden menjawab setuju dan 6

responden menjawab sangat setuju. Pernyataan 3, terdapat 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju, 15 responden menjawab tidak setuju, 15 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab sangat setuju.

Pernyataan 4 sampai 6 merupakan indikator dari waktu kerja. Pernyataan 4, terdapat 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju, 12 responden menjawab tidak setuju, 17 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab sangat setuju. Pernyataan 5, terdapat 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 13 responden menjawab tidak setuju, 16 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab sangat setuju. Pernyataan 6, terdapat 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 11 responden menjawab tidak setuju, 18 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab sangat setuju.

Pernyataan 7 merupakan indikator standar ketenagakerjaan pekerjaan. Terdapat 4 responden yang sangat tidak setuju, 10 responden menjawab tidak setuju, 16 responden yang setuju dan 3 responden menjawab sangat setuju.

2) Variabel Stres Kerja

Berdasarkan dari tabel 4.4 dapat diketahui jika dengan variabel stres kerja pernyataan 1 ialah indikator dengan kelebihan beban kerja. Memiliki 10 responden memberi jawaban sangat tidak setuju, lalu 19 responden menjawab tidak setuju, kemudian 4 responden menjawab setuju, dari semua responden tidak ada yang memberi jawaban sangat setuju.

Kemudian untuk Pernyataan 2 dan 3 mengarah pada indikator mental. Pernyataan 2, memiliki 5 responden yang memberi jawaban sangat tidak setuju, 14 responden yang memberi jawaban tidak setuju, 14 responden yang memberi jawaban setuju, dan sama seperti sebelumnya pun dari semua responden tidak ada yang memberi jawaban sangat setuju. Dan untuk Pernyataan 3, memiliki 10 responden yang memberi jawaban sangat tidak setuju, 14 responden yang memberi jawaban tidak setuju, 8 responden yang memberi jawaban setuju, dan 0 responden menjawab sangat setuju.

Pernyataan 4 adalah indikator ketersediaan waktu. memiliki 8 responden yang memberi jawaban sangat tidak setuju, 20 responden yang memberi jawaban tidak setuju, 5 responden yang memberi jawaban setuju, dan 0 responden menjawab sangat setuju. Kemudian terakhir, Pernyataan 5 indikator dari tanggungjawab. memiliki 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju, 16 responden yang memberi jawaban tidak setuju, 15 responden yang memberi jawaban setuju, dan 0 yang memberi jawaban sangat setuju.

3) Variabel Kinerja Karyawan

¹ dari tabel 4.5 tersebut menunjukkan untuk variabel kinerja karyawan pernyataan 1 merupakan indikator dari kuantitas. Tidak terdapat responden yang memberi jawaban sangat tidak setuju, 4 responden memberi jawaban tidak setuju, 12 responden memberi jawaban setuju, 17 responden memberi jawaban sangat setuju.

Pernyataan 2 dan 3 adalah indikator kualitas. Pernyataan 2, tidak terdapat responden yang memberi jawaban sangat tidak setuju, tidak terdapat responden yang memberi jawaban tidak setuju, 24 responden memberi jawaban setuju, dan 9 responden memberi jawaban sangat setuju. Pernyataan 3, tidak terdapat responden yang memberi jawaban sangat tidak setuju, terdapat 5 responden yang memberi jawaban tidak setuju, 20 responden memberi jawaban setuju, dan 8 responden memberi jawaban sangat setuju.

Pernyataan 4 sampai 6 adalah indikator ketersediaan waktu. Pernyataan 4, tidak terdapat responden yang memberi jawaban sangat tidak setuju, terdapat 6 responden memberi jawaban tidak setuju, 20 responden memberi jawaban setuju, 7 responden memberi jawaban sangat setuju. Pernyataan 5, terdapat 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden memberi jawaban tidak setuju, 15 responden memberi jawaban setuju, dan 11 responden memberi jawaban sangat setuju. Pernyataan 6 terdapat 1 responden memberi jawaban tidak setuju, 6 responden memberi jawaban tidak setuju, 12 responden memberi jawaban setuju,

dan 14 responden memberi jawaban sangat setuju.

¹ a. Analisis Data Responden

Berdasarkan dari hasil data yang telah diperoleh oleh peneliti melalui kuesioner yang diberikan pada responden yakni staf kantor PT. INTI Bandung, dapat menggambarkan karakteristik dari responden penelitian berdasarkan dari rasio jenis kelamin, jenjang pendidikan yang di ambil terakhir kali, umur, dan masa lama kerja di perusahaan.

⁷ 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.6 diatas deskripsi jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa PT. INTI Bandung memiliki karyawan dengan mayoritas laki-laki sebanyak 28 orang dengan persentase 84.8% dan 5 orang karyawan perempuan dengan persentase 15.2% , hal ini berdampak pada perbedaan terkaitnya dengan tugas yang diberikan perusahaan dan penyebab adanya perbedaan pendapat mengenai kinerja karyawan pada PT. INTI Bandung.

¹ 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Ditinjau dari tabel 4.7 dimana sebanyak 20 orang responden mayoritas berusia di atas 35 tahun dengan presentase 60,6% . Usia dapat menunjukan seberapa baik individu dalam mengatasi masalah yang dihadapi, akan tetapi hal itu juga menandakan jika usia pada individu menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja baik secara fisik dan non-fisik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Diketahui pada tabel 4.8 tingkatan pendidikan yang dimiliki oleh responden rata-rata menempuh jenjang pendidikan S1 sebanyak 24 responden, sedangkan

untuk tingkat pendidikan D3 sebanyak 8 orang dan 1 responden dengan pendidikan SMA. Maka dari itu dapat dilihat kinerja karyawan dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas ini dapat diketahui jika masa kerja pada sebagian responden bermayoritas 10 tahun lamanya sebanyak 20 karyawan, sedangkan untuk rentang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 11 karyawan dan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 2 karyawan. Dalam hal ini masa kerja yang dijalani oleh karyawan dapat mempengaruhi dalam menghadapi masalah dan stress kerjanya.

16 b. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Peneliti menggunakan SPSS versi 25.0 dalam uji validitas untuk mengolah keseluruhan data kuisioner yang didapat dari responden yakni 33 karyawan PT. INTI bandung. Dalam pengambilan keputusan untuk uji ini didasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.344

Tabel 4.10 menjelaskan terkait dari semua item penelitian pada variabel beban kerja (X1) dapat memenuhi dan sesuai dengan ketentuan dari uji validitas, maka dari itu dapat dikatakan jika hasil kuesioner valid, dengan cara membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

Diketahui pada tabel 4.11 keseluruhan item yang diajukan variabel stres kerja (X2) disesuaikan dan memenuhi syarat dari uji validitas yang kemudian dapat

dikatakan data kuesioner valid yaitu dengan cara membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas bisa diperhatikan pada tabel berikut:

Dari tabel 4.12, diketahui jika dari keseluruhan item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) telah sesuai ketentuan serta memenuhi uji validitas. Oleh karena itu juga bisa dikatakan jika keseluruhan data kuesioner valid yaitu dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Uji Reliabilitas

Mengetahui tingkatan konsistensi dari jawaban item pernyataan kuesioner tujuan dari uji reliabilitas, dimana untuk mencari tahu apakah uji reliabilitas yang dilakukan ini konsisten atau tidak dengan cara dilakukannya perbandingan nilai r_{alpha} , apabila nilai dari $r_{alpha} > r_{kritis}$ atau 0.600, maka jawaban responden dapat dikatakan konsisten.

Untuk menguji reliabilitas pada instrumen di penelitian ini peneliti menggunakan analisis SPSS, yang kemudian hasil pengujian dapat ditinjau lebih lanjut pada tabel berikut:

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui kalau seluruh item dalam kuesioner penelitian ini memiliki konsistensi dimana hal itu terbukti meninjau hasil yang koefisien reliabilitasnya dari variabel beban kerjanya yang memiliki besaran 0.782, dan hasil dari koefisien reliabilitas variabel stress kerja adalah 0.655, dimana dapat dikatakan hasil koefisien reliabilitas dari variabel.

Kinerja responden staf PT. INTI yaitu 0.614. Maka dari itu Ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dengan alasan memiliki nilai $r_{alpha} > r_{kritis}$.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pada uji normalitas digunakan oleh peneliti Kolmogorov-smirnov, yang dimaksudkan untuk mengetahui mengenai penyebaran data yang selesai diolah sesuai data dari responden, yaitu:

Berdasarkan nilainya *Asymp.Sig (2-tailed)* dengan hasil $0.200 > 0,05$. Maka ditinjau dengan pedoman pengambilan keputusan dalam uji *kolmogorov smirnov*, data penelitian berdistribusi normal.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data hasil kuesioner yang diberikan pada sampel dalam penelitian, peneliti mengolah hasil data yang telah didapat dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 25.0*. Analisis ini digunakan guna mengetahui besaran pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y).

Dari tabel 4.15, diketahui hingga dirumuskan persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = 30.987 - 0.300 X1 - 0.620 X2$$

Keterangan:

Y adalah variabel kinerja

a adalah konstanta

b adalah nilai dari koefisien regresi setiap variabel penelitian

X1 adalah beban kerja

X2 adalah stres kerja

Ditinjau dari persamaan diatas ini, dapat dijelaskan jika:

a. Nilai koefisien regresi dari variabel beban kerja didapatkan nilai *coefficients* sebesar -0.300 sehingga bisa membuat asumsi apabila terjadi kenaikan pada beban kerja senilai 1 maka dari itu kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0.300

dari kinerja karyawan, kemudian dikarenakan koefisiennya bernilai negatif maka memiliki hubungan yang negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Nilai koefisien regresi dari variabel stres kerja didapatkan nilai *coefficients* sebesar -0.620 hingga bisa dibuat asumsi jika terjadi peningkatan pada stres kerja senilai 1 maka dari itu kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0.620 dari kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Pembahasan secara parsial mengenai pengaruh beban dan stress kerja pada kinerja karyawan ini harus dilakukan sebelumnya pengujian secara simultan yang berfokuskan untuk mengkonfirmasi hipotesis guna menjelaskan mengenai “terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bandung”. maka dari itu akan dilakukan uji F.

Uji F dilakukan guna memeriksa apakah terdapat atau tidak pengaruh dari variabel independen secara bersamaan dengan variabel terikat atau variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan:

a. Jika $\text{Sig.} < 0,05$ maka H_1 dan H_2 diterima, terjadi pengaruh yang berasal dari variabel beban kerja (X_1) dan variabel stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Jika $\text{Sig.} > 0,05$ maka H_1 dan H_2 ditolak dimana artinya tidak terjadi pengaruh dari variabel beban kerja (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika ditinjau kembali pada tabel 4.16 terdapat nilai signifikan sebesar 0.007 yang mana hal ini lebih rendah dari 0.05, dan membuktikan jika H_1 dan H_2 dapat diterima. maka demikian, dapat diambil kesimpulan jika terdapat pengaruh secara keseluruhan yang diberi oleh variabel dari beban kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan pada PT. Inti Bandung.

e. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian parsial memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan relasi dan pengaruh sebagian dari variabel independen atau bebas secara individu kepada variabel dependen.

1) Variabel beban kerja memiliki dampak pengaruh pada variabel kinerja dengan nilai probabilitas terhadap beban kerja yakni 0.023 sehingga dapat lebih rendah 0.05 dengan nilai koefisien beta -0.300 maka hasilnya H_1 dapat diterima, kemudian dapat diasumsikan jika terdapat relasi secara negatif dari variabel beban kerja pada variabel kinerja karyawan pada PT. INTI Bandung. Hal ini beralasan karena sangat banyak hal yang harus dipenuhi dan diwajibkan untuk diselesaikan oleh karyawan seperti pencatatan orderan diharuskan untuk direkap ketika melakukan pengiriman, lalu pengiriman ekspor yang membutuhkan estimasi waktu kurang lebih satu minggu sehingga membuat karyawan memiliki dan menyelesaikan banyak tugas dari perusahaan yang dapat mengakibatkan adanya kelelahan fisik yang kemudian hari akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

2) Pengaruh dari variabel stres kerja pada variabel kinerja Nilai probabilitas dari variabel stres kerja yakni 0.002 maka lebih rendah dari nilai 0.05 nilai dari koefisien beta -0.620 maka hasilnya H_2 diterima, yang kemudian dapat diasumsikan jika terjadi pengaruh secara negatif dari variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. INTI Bandung. Stress yang dialami oleh karyawan PT. INTI Bandung dapat diakibatkan dari waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas sehingga kemudian berakibat menurunnya kinerja karyawan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji secara keseluruhan dengan SPSS 25.0 berkaitan dengan variabel dalam penelitian, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh dari Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari hasil uji yang dilakukan pada beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan perusahaan dengan menggunakan uji t, sehingga dapat

diketahui jika nilai probabilitas beban kerja karyawan 0.023 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi 0.05 dengan nilai koefisien beta - .300 maka **H1 diterima**, yang artinya jika beban kerja sangat berpengaruh secara negatif pada kinerja karyawan.

Variabel beban kerja memiliki indikator yang secara dominan dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan perusahaan, yang salah satu indikatornya mentargetkan apa yang harus karyawan capai, dan target yang amat tinggi mewajibkan karyawan untuk bekerja lebih ekstra demi memenuhi target yang diinginkan dari perusahaan. Hal ini tentu bisa jadi penyebab dari kelelahan yang berakibat menurunnya kinerja pada para karyawan perusahaan.

Dari penelitian ini dapat diketahui jika terjadi relasi secara negatif yang beban kerja terhadap kinerja karyawan, salah satu indikator dari beban kerja yang berat adalah target yang tinggi dari target yang harus dicapai hingga menjadi indikator sangat dominan yang kemudian memberi dampak pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu dapat diketahui besaran beban kerja karyawan itu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Demikian penelitian ini menjelaskan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan dapat berpengaruh sebesar -300. Dalam penelitian beban kerja cukup berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebih sehingga terdapat banyak tuntutan dalam menyelesaikan tanggung jawab, hal ini tentu akan menjadi penyebab dari kelelahan fisik dan mental para karyawan perusahaan.

Meskipun karyawan dalam keadaan bekerja yang menargetkan sesuatu yang harus diselesaikan, akan tetapi jika apa yang menjadi target tidak masuk akal dan tidak mendukung pada dengan kemampuan karyawan yang memadai, maka dari itu hal tersebut memberikan dampak negatif pada diri karyawan seperti meningkatnya stres dikarenakan target yang tidak tercapai

2. Pengaruh dari Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan dari uji yang sudah dilakukan oleh peneliti, stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji t dapat dijelaskan nilai probabilitas stres kerja 0.002 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi 0.05 dengan nilai koefisien beta -.620. maka **H2 diterima**, maksudnya ialah stres kerja yang memberikan pengaruh negatif pada kinerja para karyawan.

Sesuai indikator dari stres kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan jika ada indikator yang mempengaruhi yakni kurangnya ketersediaan waktu. Ketersediaan waktu memberikan stres kerja karyawan, apabila waktu menyelesaikan tugas dirasa kurang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan akan merasa tertekan dikarenakan tuntutan pekerjaan dengan waktu yang sangat singkat.

Dalam penelitian terdapat pengaruh negatif dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INTI Bandung, hal ini didukung dari F hitung $(36,832) > (3,132)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$.

Oleh karena itu dapat diketahui besaran stres kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui jika beban kerja pada karyawan berpengaruh sebesar -.620 yang menandakan jika stress kerja berdampak pada kinerja karyawan yang bisa menyebabkan beberapa faktor seperti: beban kerja berlebihan, tekanan melebihi kemampuan karyawan, tidak terlalu menguasai bidang pekerjaan yang digeluti, menjalin hubungan buruk dengan di lingkungan kerjanya sehingga termasuk pada lingkungan kerja yang buruk.

Meningkatnya stres karyawan justru berdampak tidak baik pada apa yang nanti akan dikerjakan oleh karyawan, dikarenakan karyawan cenderung tidak fokus dan menyebabkan menurunnya konsentrasi yang berakibatkan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dianggap sangat penting bagi perusahaan dalam memperhatikan setiap karyawannya karena hal itu tentu saja akan berdampak pada menurunnya pendapatan perusahaan serta tidak tercapainya yang diharapkan perusahaan.

BARU FIX.docx

ORIGINALITY REPORT

51%

SIMILARITY INDEX

51%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

36%

2

123dok.com

Internet Source

9%

3

journal.upy.ac.id

Internet Source

3%

4

docplayer.info

Internet Source

<1%

5

eprints.unpam.ac.id

Internet Source

<1%

6

elib.unikom.ac.id

Internet Source

<1%

7

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1%

8

digilib.unpas.ac.id

Internet Source

<1%

9

members.bumn-ri.com

Internet Source

<1%

10	id.scribd.com Internet Source	<1 %
11	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
13	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
14	dspace.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
17	www.x-phones.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On