

PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI INTRA ASIA CABANG MEDAN

¹Julkarnain; ²Edi Sopian

Universitas Islam Sumatera Utara

Email : ¹julkarnain@fe.uisu.ac.id; ²Edisopian@fe.uisu.ac.id

Abstrak

Pengukuran Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang berupa hasil jawaban kuesioner responden. Selain itu dikumpulkan juga data kualitatif (data yang tidak dinyatakan dalam angka) yaitu berupa data tentang sejarah perusahaan, gambaran umum perusahaan yang diberlakukan dalam perusahaan serta informasi yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian ini. Metode pengumpulan data untuk penulisan skripsi adalah sebagai berikut : studi dokumentasi, kuesioner, observasi partisipan, dan perangkat – perangkat fisik. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi stress kerja terhadap kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.581 > 1.66$) (Sig $0.001 < 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh nyata stress kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan apabila semakin stress kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja akan semakin berkurang. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Beban kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.588 > 1.66$) (Sig $0.000 < 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan bukti beban kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bersaing beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, maka kinerja produk perusahaan akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($12.378 > 3.09$) (Sig. $0.000 < 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh stress kerja dan Beban kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci : Stress kerja, Beban kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan prestasi kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa definisi, yaitu mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Setiap perusahaan baik perusahaan jasa maupun industry, menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survive. Hal ini tentu saja di dorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pengukuran Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Stress kerja dapat terjadi ketika individu mengalami ketidakpastian mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti: mengenai lingkup tanggung jawabnya, apa yang diharapkan darinya, dan bagaimana mengerjakan pekerjaan yang beragam. Ambiguitas sering tidak disukai dan cukup mengakibatkan tekanan bagi banyak orang akan tetapi hal ini seringkali tidak dapat dihindari.

Stress kerja berhubungan dengan ketidakpercayaan diri seorang karyawan mengenai pertanggungjawaban dan otoritasnya dalam perusahaan. Stress kerja terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan. Hal ini disebabkan karena deskripsi kerja yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, dan tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap Stress kerja. Stress kerja muncul ketika peran yang diharapkan tidak secara jelas dimengerti dan seseorang tidak yakin pada apa yang dia lakukan. Ambiguitas atau kekaburan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat.

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para karyawan di lingkungan instansi sendiri.

Hasil observasi penelitian di PT. Asuransi Intra Asia Cabang Medan bahwa kepemimpinan pada perusahaan tersebut masih kurang efektif. Ketidak efektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan motivasi bagi karyawan. Selain itu seorang pimpinan pada perusahaan tersebut jarang memberikan dorongan prestasi bagi karyawan. Sehingga hal ini berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat. selain itu motivasi kerja karyawan juga sangat rendah. Ini terlihat dari keseriusan dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Peran kepemimpinan pada perusahaan tersebut selain berdampak pada motivasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang menurun. Ini terlihat dari sikap karyawan yang kurang menghormati pimpinan pada perusahaan tersebut.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu kinerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan yang dapat dilihat pada saat itu juga, pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa

kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode yang ditentukan.

Hamali (2016:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Selanjutnya Handoko (2013:135) Penilaian prestasi kerja atau kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja atau kinerja karyawan.

Wijono (2018:79) prestasi kerja diartikan secara operasional sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakan secara kuantitas maupun kualitas.

Dari beberapa pendapat diatas, peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja yang baik maka dapat mencapai tujuan suatu perusahaan.

Manfaat penilaian kinerja

Menurut Yani (2012:121) kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Posisi tawar
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negoisasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.
- b. Perbaikan kinerja
Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bnenentukan kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja.
- c. Penyesuaian kompensasi
Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba atau rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah atau bonusnya atau kompensasi lainnya.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting dilakukan karena akan memperbaiki kinerja karyawan yang masih rendah serta memberikan dukungan kepada

karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya penilaian kinerja maka perusahaan dapat mengevaluasi karyawan yang akan diberikan pelatihan dan pengembangan karir. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hamali (2016:101) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- a. Faktor internal karyawan
Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang
- b. Faktor Lingkungan Internal Organisasi
Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawa, misalnya penggunaanteknologi.
- c. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja.

Stress kerja

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:173-175) stress kerja yang tinggi dapat menyebabkan masalah mental dan fisik, serta mengurangi motivasi. Hal ini mengakibatkan absensi dan perputaran, pencapaian dan hilangnya produktivitas. Stress adalah sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.

Menurut Hamali (2016:241) Stress di tempat kerja adalah kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang tertekan.

Menurut Djatmiko (2016:19) Stress kerja yang dialami seseorang akan mengubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Stress akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap sejumlah penyakit.

Merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses

mempengaruhi kinerja, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress kerja

Menurut Wijono (2012:149) Ada 5 (lima) yang menjadi faktor stress kerja, yaitu :

1. Faktor pekerjaan.
2. Stres peran.
3. Tanggung jawab
4. Faktor organisasi.

Menurut Siagian (2015:30) ada beberapa faktor dari stress kerja, antara lain:

1. Usia
Karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi
2. Jenis Kelamin
Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria
3. Status Perkawinan
Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting
4. Masa Kerja
Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan

pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Beban kerja

Menurut Rivai dan Darsono (2015:313) beban kerja adalah sekelompok asumsi yang dipegang bersama oleh para anggota suatu organisasi. Budaya adalah kepribadian dan ideologi yang mempengaruhi perilaku.

Menurut Mulyadi (2015:97) suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan yang berfungsi sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak.

Menurut Robbins dan Timothy (2008:305) beban kerja adalah sistem dan nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban kerja menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Beban kerja menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS versi 24.

Metode Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan keadaan data secara

umum. Statistik deskriptif ini meliputi beberapa hal sub menu deskriptif statistik seperti frekuensi, deskriptif, eksplorasi data, tabulasi silang dan analisis rasio yang menggunakan Minimum, Maksimum, Mean, Median, Mode, Standard Deviasi.

Regresi Linier Berganda

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah stress kerja dan beban kerja, variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja. Berikut adalah rumus untuk menguji regresi berganda :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Y = Kinerja

a = konstanta persamaan regresi

b = koefisien regresi

x_1 = Stress kerja

x_2 = Beban kerja

(Sugiyono, 2013:212)

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi (2015:174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2015:174).

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

- 3) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10.

c. Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penilitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)* versi 24.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji t yaitu (Sugiyono 2013:250):

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5\%$

Uji F (Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujiannya dilihat dari nilai (p value) yang terdapat pada tabel Anova F dari output. Program aplikasi SPSS versi 24, dimana jika struktur modal (p value) < 0,05 maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikansi 5%. Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: S=0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Sumber sugiyono (2010 :257)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2=0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh (0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2= 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi variabel bebas. Karena itu r^2 letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square*

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2015:83).

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

$(R_{y \times 1..x2})$ = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

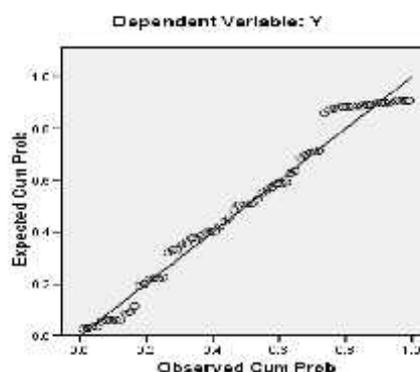
HASIL PENELITIAN

Menguji Asumsi Klasik.

a. Uji Normalitas.

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki data normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS.

Normal P P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas.

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-

variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10

menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36,040	6,125		5,884	,000		
X1	,562	,106	-,071	8,581	,001	,991	1,009
X2	,777	,132	,072	6,588	,000	,991	1,009

Sumber:Hasil Penelitian (Data Diolah), 2018.

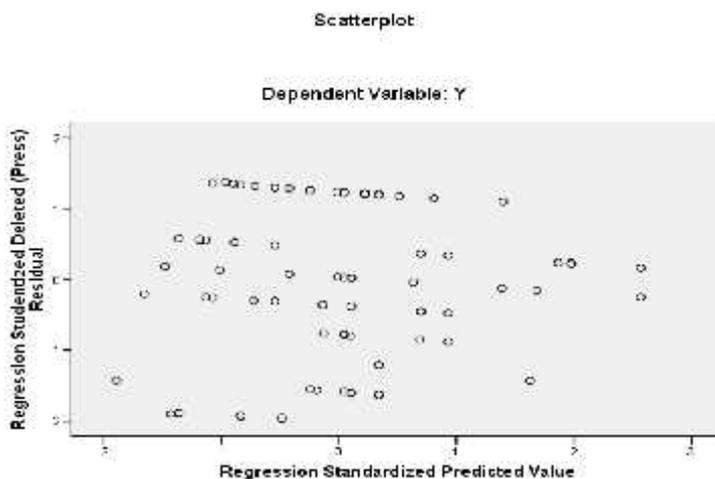
Dari data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas.

Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi

heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Regresi Linier Berganda.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu beban kerja, CSR serta

satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Tabel 2.
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Stand Coef ficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Cons)	36,040	6,125		5,884	,000
X1	,562	,106	-,071	8,581	,001
X2	,777	,132	,072	6,588	,000

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2018.

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 16.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 36,040 + 0,562X1 + 0,777X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Stress kerja

X2 = Beban kerja

- 36.040 menunjukkan bahwa apabila variabel stress kerja dan beban kerja adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 36,04%.
- 0,562 menunjukkan bahwa apabila variabel stress kerja ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 56,2%.
- 0,777 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 77,7%.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa semua variabel bebas (stress kerja dan beban kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja).

Uji t

Tabel 3. Pengaruh CSR Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Stand Coef ficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	36,040	6,125		5,884	,000
X1	,562	,106	-,071	8,581	,001
X2	,777	,132	,072	6,588	,000

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah), 2018.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi CSR terhadap kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar :

$$\begin{aligned} n &= 70, \\ Df &= n-2 \\ &= 70-2 \\ &= 68 \end{aligned}$$

$t_{hitung} = 8,581$ dan $t_{tabel} = 1,66$ ($8,581 > 1,66$) (Sig 0.001 < 0.05). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh nyata dan positif stress kerja terhadap kinerja.

Tabel 4. Uji Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Stand Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Cons.)	36,040	6,125		5,884	,000
X1	,562	,106	-,071	8,581	,001
X2	,777	,132	,072	6,588	,000

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah), 2018.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Beban kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} = 6,588$ dan $t_{tabel} = 1,66$ ($6,588 > 1,66$) (Sig 0.000 < 0.05). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh nyata dan positif beban kerja terhadap kinerja.

Uji F

Tabel 5. Pengaruh CSR dan Beban kerja Terhadap Kinerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Reg	4,799	2	2,400	12,378	,000(a)
Resid	425,844	67	6,356		
Total	430,643	69			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah), 2018.

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 12,378$ dan $F_{tabel} = 3,13$ ($12,378 > 3,13$) (Sig. 0.000 < 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh nyata dan positif stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja.

Uji Determinasi

Tabel 6. Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.621	.618	2.52109	.011	.378	2	67	.687	1.812

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah), 2018.

Dari hasil R dapat dilihat bahwa 0.711 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh Beban kerja dan stress kerja sebesar 0.711. Nilai R-Square sebesar 0.618 atau 61.8% kinerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain. Alasan menggunakan R Square karena peneliti memilih sampel dengan random. Pada kasus ini kita cukup menggunakan R2 saja karena tidak bertujuan untuk menggeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik stress kerja semakin baik menimbulkan kinerja konsumen terhadap produk yang ditawarkan.
2. Begitu juga dengan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya dengan mengenal beban kerja

perusahaan konsumen tersebut menikmati produk tersebut karena kualitas.

3. Selanjutnya stress kerja dan beban kerjaberpengaruh terhadap kinerja. Artinya dengan bersama-sama CSR dan beban kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja.

Saran-Saran

1. Berdasarkan kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara stress kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja PT. Asuransi Intra Asia adalah sebagai berikut :Mengingat stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja maka disarankan
2. Asuransi Intra Asia lebih mengurangi stress kerja dengan mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan kualitas yang menjadi harapan utama dari konsumen.
3. Sementara dari sisi beban kerja yang relatif terjangkau dengan *branch image* menggunakan produk yang khusus sehingga walaupun beban kerja naik konsumen tetap meminatinya.

DAFTAR PUSTAKA

Azuar Juliandi (2015) *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Medan : Press

Djali, H dan Pudji Muldiono (2016) *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Depublish.

Djatmiko, Dwi Riswan (2016) *Keselamatan dan Kesehatab Kerja*. Yogyakarta: Depublish

Ghozali, Imam, (2015), *Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS V.23*. Semarang: UNDIP

Hamali, Arif Yusuf, (2016), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

Istianto,Bambang, (2009), *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif. Pelayanan Publik*. Jakarta :Mitra Wacana Media

Kusdyah Rachmawati, Ike (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

Moorhead, Griffin (2013), *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat

Muhammad Busro (2018) *Teorii-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Mulyadi, Deddy (2015), *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung Aflabeta

- P. Robbin, Stephen Timothy (2008) *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta:Salemba Empat
- Rivai, Abdul dan Prawinegoro Darsono, (2015),*Manajemen Strategis*. Mitra Wacana Media:Jakarta
- Siagian, P.Sondang (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Bandung
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Alfabeta Bandung.
- Tangkilisan, Nogi Hessel. (2015). *Manajemen Publik*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Handoko, T. Hani, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE:Yogyakarta
- Wijono, Sutarto, (2018), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana:Jakarta
- Yani, M, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Kencana:Jakarta