

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT Antareja Prima Antaran adalah salah satu perusahaan jasa logistik domestik di Indonesia yang merupakan salah satu SBU (*Strategic Business Unit*) dari RPX Group yang berkantor pusat di Jl. Ciputat raya no.99 Pondok Pinang ,Jakarta. Yang berdiri pada tanggal 27 Maret 1992 dan aktif mulai 2001, dimana operasionalnya dipercayakan kepada PT Repex Wahana sebagai holding company atau disebut juga Perusahaan Induk yang menaungi beberapa anak perusahaan atau *Strategic Business Unit (SBU)*.

RPX Group merupakan salah satu perusahaan terkemuka di industry logistic sejajar dengan sekelas UPS (*United Parcel Services*) atau DHL yang juga dipasar logistik Indonesia . **Visi dan Misi Perusahaan**

Dalam usaha untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan oleh perusahaan maka perusahaan membuat visi dan misi sebagai berikut :

Visi

Berketetapan kuat untuk menjadi penyedia jasa logistic satu atap (*One Stop Logistic*) yang terdepan.

Misi

Menjadi penyedia jasa logistic kelas dunia , melalui *supply chain management* (SCM) yang berorientasi pada kepuasan 100% bagi pelanggan.

Dalam Meningkatkan pelayanan perusahaan dan lebih memfokuskan pelayanan maka perusahaan membagi pekerjaan dan pelayannya kepada beberapa anak perusahaan

sesuai spesifikasi dan keahlian masing-masing . strategi tersebut berhasil memajukan perusahaan serta meningkatkan multi layanan perusahaan . keberhasilan tersebut tercermin dengan diraihnya ISO 9001:1994 pada bulan Oktober tahun 1998 dan ISO 9001:2000 pada bulan Februari 2003.

Berikut ini adalah anak perusahaan dari PR Repex Wahana :

- 1) PT Repex Perdana Internasional
Merupakan SBU pemegang lisensi FedEx di Indonesia , merupakan SBU pertamasebelumterbentuknya group RPX.
- 2) PT Antareja Prima Antaran
Merupakan salah satu SBU yang menyediakan jasa pelayanan angkutan domesticuntuk seluruh wilayah Indonesia yang memiliki kurang lebih 160 unit Van dan truk, serta kurang lebih 150 sepeda motor sebagai penunjang operasional.
- 3) PT Wahana Dirgantara Indonesia
Merupakan SBU yang menyediakan jasa pergudangan (*Warehousing Service*) yang meliputi transit warehouse dan logistic *integrator warehouse*.
- 4) PT Sena Satwika
Merupakan SBU yang mendukung dalam kepengurusan kepabeanan,baik barangekspor maupun import.
- 5) PT Republic Express (*RPX Airlines*)
Merupakan SBU yang memfokuskan diri pada jasa pelayanan pengiriman barang jenis kargo melalui udara dengan menggunakan pesawat sendiri yaitu RPX Airlines.
- 6) PT Sentra Banu Adi

Merupakan SBU yang memfokuskan diri pada pelayanan property dan pengelolaan gedung.

PT Antareja Prima Antaran sendiri tersebar diseluruh Indonesia, memiliki cabang disetiap kota-kota besar, melayani pengiriman domestic ke seluruh Indonesia. Pada tahun 2015 terjadi *change management* pada perusahaan untuk mengikuti perkembangan global. Salah satu perubahan ini berdampak pada beban kerja pada karyawan, para karyawan dituntut untuk dapat bekerja diluar *job desc* nya. Sehingga menimbulkan stress kerja pada beberapa karyawan.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1. Uji Validitas

Hasil uji Validitas yang dapat dilihat pada Tabel IV.1 berikut ini :

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	sig	Keterangan
Beban kerja	BK1	0.898	0.000	Valid
	BK2	0.931	0.000	Valid
	BK3	0.934	0.000	Valid
	BK4	0.896	0.000	Valid
	BK5	0.914	0.000	Valid
Kemampuan kerja	KK1	0.919	0.000	Valid
	KK2	0.936	0.000	Valid
	KK3	0.949	0.000	Valid
	KK4	0.943	0.000	Valid
	KK5	0.938	0.000	Valid
Stres kerja	SK1	0.893	0.000	Valid
	SK2	0.910	0.000	Valid
	SK3	0.881	0.000	Valid
	SK4	0.899	0.000	Valid
	SK5	0.786	0.000	Valid
Kinerja	KIN1	0.786	0.000	Valid
	KIN2	0.786	0.000	Valid
	KIN3	0.831	0.000	Valid
	KIN4	0.836	0.000	Valid
	KIN5	0.782	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2015

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan *level of significant 5%* terhadap nilai korelasinya. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa hampir seluruh item pertanyaan memiliki nilai sig lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Teknik statistik yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki *Cronbach's alpha* lebih dari 0,7 (Ghozali, 2007). Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel penelitian, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.2
Ringkasan hasil pengujian reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai kritis	Status
Beban kerja	0.951	0,6	Reliabel
Kemampuan kerja	0.965	0,6	Reliabel
Stres kerja	0.922	0,6	Reliabel
Kinerja	0.862	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, (2015)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki koefisien Alpha Cronbach diatas 0,7. Dengan demikian kuesioner yang digunakan sebagai instrumen pengukur data telah dapat dinyatakan reliabel.

4.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menjelaskan tentang gambaran persahaan yang diteliti menggunakan analisis statistik deskriptif berupa karakteristik konsumen, dan penilaian responden pada variabel penelitian.

4.3.1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisa dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, status, dan masa kerja. Karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ;

4.3.1.1. Jenis Kelamin Responden

Hasil angket yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel IV.3 berikut ini ;

Tabel IV.3
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	83	61.9%
Perempuan	51	38.1%
Total	134	100.0%

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan hasil jawaban 134 karyawan PT. Antareja Prima Antaran, mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 83 orang atau 61,9% dan sisanya sebesar 51 orang atau 38,1% berjenis

kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Antareja Prima Antaran lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki – laki dibandingkan perempuan, tenaga kerja laki – laki mayoritas pada bagian marketing atau penjualan. PT. Antareja Prima Antaran merupakan perusahaan logistik, sehingga membutuhkan lebih banyak tenaga kerja laki – laki yang memiliki mobilitas tinggi dibandingkan perempuan.

4.3.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Menurut Desler, (2007) pada usia 14 tahun dimana pada tahap tersebut ia mengembangkan pemahaman diri, kemudian pada usia antara 15 s.d 24 tahun merupakan tahap penjelajahan, selanjutnya pada umur 25 s.d 30 tahun seseorang akan melakukan pertimbangan yang matang mengenai pekerjaan yang ia pilih, selama periode usia antara 31 s.d 44 tahun diharapkan telah dapat ditentukan pilihan yang mantap akan suatu pekerjaan yang layak. Setelah tahap penjelajahan adalah tahap pemeliharaan, ini terjadi pada umur 45 s.d 60 tahun yaitu dimana seseorang akan tetap terus berkonsentrasi dan memelihara pekerjaannya. Tahap yang terakhir adalah tahap kemerosotan, ini terjadi pada usia 60 tahun ke atas mulai memasuki masa pensiun. Hasil angket yang telah disebarkan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel IV.4 berikut ini ;

Tabel IV.4
Umur Responden

Umur	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
15 – 24	Tahap penjelajahan	25	21%
25 – 30	Tahap pertimbangan	63	52.5%
31 – 44	Tahap penentuan	36	30%
45 – 60	Tahap pemeliharaan	10	8.3%
Total		134	100.0%

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan hasil jawaban karyawan PT. Antareja Prima Antaran menunjukkan bahwa mayoritas umur karyawan antara 25 – 30 tahun yaitu sebesar 52,5%. Kenyataan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia muda, sehingga karyawan memiliki tingkat mobilitas yang tinggi dan enerjik, pada usia ini karyawan cenderung mapan dan dapat mempertimbangkan pilihan yang mereka pilih sesuai dengan jati diri mereka. sehingga diharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi pula. Menurut peneliti karyawan yang bekerja dalam satu kelompok yang sama atau seusia cenderung lebih mudah untuk membaur atau berkomunikasi, karena memiliki lingkungan yang sama dan cenderung ritme kerjanya juga hampir sama, sehingga karyawan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya dan akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan

4.3.1.3. Pendidikan Responden

Hasil angket yang telah disebarakan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel IV.5 berikut ini ;

Tabel IV.5
Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMA/Sederajat	44	32.8%
Diploma	32	23.9%
S1	53	39.6%
S2/S3	5	3.7%
Total	134	100.0%

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Antareja Prima Antaran berpendidikan S1 yaitu sebesar 39,6%. Tingkat pendidikan formal karyawan PT. Antareja Prima Antaran mayoritas adalah berpendidikan tinggi, hal ini diharapkan akan memberikan kualitas kerja yang maksimal. Dengan pendidikan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah akan lebih baik. Menurut peneliti pendidikan memiliki korelasi dengan tingkat pengetahuan seseorang, semakin tinggi tingkat pendidikan maka pengetahuannya juga semakin tinggi.

Pengetahuan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal yang terkait dengan kemampuannya dalam memahami informasi yang diterima semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki, maka tingkat pemahamannya semakin baik sehingga tingkat pengetahuan semakin baik. Pengetahuan sangat erat hubungannya dengan pendidikan, dimana diharapkan bahwa dengan pendidikan yang tinggi maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Akan tetapi bukan berarti seseorang yang berpendidikan rendah mutlak berpengetahuan rendah pula. Hal ini mengingat bahwa peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh dari pendidikan formal saja, akan tetapi dapat diperoleh melalui pendidikan non formal. Diharapkan dengan adanya pendidikan ataupun pengetahuan karyawan mengenai bidang kerja atau tugasnya dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

4.3.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan status dapat dilihat dalam tabel IV.6 di halaman berikutnya :

Tabel IV.6
Status Responden

Status	Jumlah	Prosentase (%)
Belum menikah	63	47.0%
Menikah	62	46.3%
Janda	7	5.2%
Duda	2	1.5%
Total	134	100.0%

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden belum menikah yaitu sebesar 47%. Namun jika dilihat dari jumlah karyawan yang sudah menikah dengan yang belum menikah tidak terlalu berbeda jauh, karena mayoritas karyawan yang belum menikah masih berusia muda dan baru lulus dari Diploma dan S1. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Antareja Prima Antaran mayoritas masih lajang atau belum menikah, sehingga beban atau tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga masih rendah. Menurut peneliti karyawan yang belum menikah cenderung memiliki permasalahan yang lebih sedikit, karena hanya mengatur dirinya sendiri, dan tidak akan memberikan dampak pada pekerjaannya, sehingga karyawan lebih fokus untuk bekerja dan stres yang dialami juga cenderung ringan, karena permasalahan hidup yang dihadapi belum banyak dan tidak kompleks.

Jika permasalahan dalam kehidupan keluarga tinggi tentu akan memberikan dampak negatif bagi pekerjaannya, dan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, sehingga kinerja akan mengalami penurunan.

4.3.2. Penilaian Responden Terhadap Variabel Penelitian

Penilaian ini didasarkan pada nilai rata-rata variabel, dengan ketentuan penilaian adalah sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 6

$$\text{Interval} = \frac{6 - 1}{6} = 0,83$$

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,83	=	Penilaian sangat tidak setuju
1,84 – 2,66	=	Penilaian tidak setuju
2,67 – 3,50	=	Penilaian agak tidak setuju
3,51 – 4,33	=	Penilaian agak setuju
4,34 – 5,16	=	Penilaian setuju
5,17 – 6,00	=	Penilaian sangat setuju

4.3.2.1. Variabel Beban kerja

Berdasarkan Tabel IV.7 dihalaman berikutnya dapat dilihat bahwa dari 134 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian agak tinggi pada variabel beban kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,98. Beban tertinggi terjadi pada indikator sering mendapatkan Intruksi pekerjaan yang mendadak sedangkan beban kerja terendah terjadi pada indikator adanya target kerja yang harus selesai setiap harinya.

Beban kerja diukur dengan 5 indikator yang dapat ditunjukkan pada

Tabel IV.7 berikut:

Tabel IV.7
Hasil Deskriptif Variabel Beban kerja

Indikator Beban Kerja	Mean	Kategori
sering mendapatkan Intruksi pekerjaan yang mendadak	4.09	Agak tinggi
mendapatkan lebih dari satu pekerjaan yang berbeda setiap harinya	3.99	Agak tinggi
Adanya target kerja yang harus selesaikan setiap harinya	3.87	Agak tinggi
sering mendapatkan pekerjaan yang mengharuskan dilembur dan tertunda banyak	4.05	Agak tinggi
dituntut untuk bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan yang dikerjakan oleh devisi	3.93	Agak tinggi
Mean total	3.98	Agak tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel IV.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 134 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian agak tinggi pada variabel beban kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,98. Beban tertinggi terjadi pada indikator sering mendapatkan Intruksi pekerjaan yang mendadak sedangkan beban kerja terendah terjadi pada indikator adanya target kerja yang harus selesaikan setiap harinya.

Jika dilihat secara menyeluruh menunjukkan bahwa seluruh indikator beban kerja telah dinilai agak tinggi oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Antareja Prima Antaran mendapat intruksi mendadak, target kerja tiap hari, sering lembur kerja, dan dituntut untuk bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan yang dikerjakan oleh divisi. Beban kerja berlebih yang dialami oleh karyawan akibat semakin

kompleknya pekerjaan yang harus diselesaikan, tuntutan dari perusahaan yang menginginkan pelayanan yang sempurna membuat karyawan harus bekerja keras dan melaksanakan pekerjaan secara profesional. Bahkan kadang waktu istirahat karyawan harus terpankas untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pengguna jasa perusahaan. Karena waktu istirahat kurang dan jadwal lembur yang semakin meningkat, menyebabkan kondisi fisik karyawan melemah. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

4.3.2.2. Deskriptif terhadap Variabel Kemampuan kerja

Kemampuan kerja diukur dengan 5 indikator dan dapat ditunjukkan pada tabel IV.8 berikut :

Tabel IV.8
Hasil Deskriptif Variabel Kemampuan kerja

No	Indikator Kemampuan kerja	Mean	Kategori
1	mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit dan berusaha untuk memecahkannya.	2.68	Agak Rendah
2	mampu menyusun rencana kerja yang berbeda secara tim maupun personal	2.72	Agak Rendah
3	memiliki pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab	2.64	Rendah
4	mampu menganalisa dengan teliti masalah yang diberikan dalam pekerjaan	2.63	Rendah
5	selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	2.63	Rendah
Rata - rata total		2.66	Rendah

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel IV.8 diatas ini dapat dilihat bahwa dari 134 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian rendah terhadap variabel kemampuan kerja dengan rata-rata skor sebesar 2,66. Kemampuan kerja terendah terjadi pada indikator mampu menganalisa dengan teliti masalah yang diberikan dalam pekerjaan dan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kemampuan kerja tertinggi terjadi pada mampu menyusun rencana kerja yang berbeda secara tim maupun personal.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Merujuk dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya, dimana dapat terbentuk dari pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja yang diperoleh baik di dalam maupun di luar instansi tempat dia bekerja.

4.3.2.3. Deskriptif terhadap Variabel Stres kerja

Berdasarkan Tabel IV.9 dihalaman berikutnya dapat dilihat bahwa dari 134 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian agak tinggi terhadap variabel stres kerja dengan rata-rata skor sebesar 4,19. Stres kerja tertinggi terjadi pada indikator sering

merasakan kecemasan dikantor jika mendapatkan pekerjaan yang sulit dan stres kerja terendah terjadi pada indikator merasa sering tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan.

Stres kerja diukur dengan 5 indikator dan dapat ditunjukkan pada tabel IV.9 dihalaman selanjutnya :

Tabel IV.9
Hasil Deskriptif Variabel Stres kerja

No	Indikator Stres kerja	Mean	Kategori
1	merasa sering lelah dan lesu ketika bekerja	4.09	Agak Tinggi
2	merasa sering tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan	4.04	Agak Tinggi
3	sering merasakan kecemasan dikantor jika mendapatkan pekerjaan yang sulit	4.49	Tinggi
4	sering pusing terhadap pekerjaan yang di berikan.	4.20	Agak Tinggi
5	sering bingung dalam menghadapi pekerjaan yang di berikan.	4.14	Agak Tinggi
Rata - rata total		4.19	Agak Tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan PT.Antareja Prima Antaran termasuk agak tinggi, karena karyawan merasa lelah, letih, dan lesu ketika bekerja, sering bingung dalam menghadapi pekerjaan yang di berikan, merasa sering tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan, sering merasakan kecemasan dikantor jika mendapatkan pekerjaan yang sulit, dan sering pusing terhadap pekerjaan yang di berikan.

karyawan mengalami tekanan atau stres tertinggi pada indikator sering merasakan kecemasan dikantor jika mendapatkan pekerjaan yang sulit. Hal ini disebabkan karena karyawan dituntut untuk multi tasking jadi

mereka dibebani dengan pekerjaan yang seharusnya bukan jobdisk mereka sendiri. Dengan adanya permasalahan yang terjadi, tingkat stress pada karyawan di duga semakin tinggi, sehingga kondisi kerja menjadi menurun dan konflik atau permasalahan tidak terselesaikan.

4.3.2.4. Deskriptif terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dengan 5 butir pertanyaan, hasil deskriptif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel IV.10
Deskriptif Kinerja karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan	Mean	Kategori
1	mengerjakan setiap pekerjaan dengan Teliti dan cermat	2.51	rendah
2	bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang berlaku	2.87	Agak rendah
3	selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja	2.96	Agak rendah
4	dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak intruksi dan umpan balik dari pimpinan.	2.69	Agak rendah
5	selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil maksimal	2.80	Agak rendah
Rata - rata total		2.77	Agak rendah

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil deskriptif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 2,77 yang berarti kinerja karyawan secara rata-rata adalah rendah. Hasil ini juga didukung dengan mayoritas jawaban agak rendah. Kinerja karyawan terendah terjadi pada mengerjakan setiap pekerjaan dengan teliti dan cermat dan kinerja tertinggi adalah selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja.

Kinerja karyawan dalam kategori rendah diantaranya disebabkan karena beban kerja yang berlebih yang tidak diimbangi dengan kemampuan kerja yang seimbang, dan kurang bisa mengelola stres kerja dengan baik, sehingga jika dibiarkan terus menerus maka kinerja karyawan akan semakin mengalami penurunan. Oleh karena itu perlu diterapkannya tolak ukur kinerja bagi setiap bagian dan diturunkan menjadi ukuran kinerja bagi setiap individu, agar beban kerja karyawan sesuai dengan kemampuan kerja mereka sehingga dalam penilaian hasil kerja dapat lebih obyektif dan terukur.

4.4. Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan 2 tahap analisis regresi. Analisis regresi tahap I merupakan analisis regresi tentang pengaruh beban kerja dan kemampuan kerja terhadap stres kerja, dan analisis regresi tahap II yaitu pengaruh beban kerja, kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran. Namun sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, agar hasil persamaan regresi tidak bias.

4.4.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heterokedasitas, dan uji multikolinearitas.

4.4.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil Uji Normalitas tersebut dapat di lihat pada tabel IV.11 berikut:

Tabel IV.11
Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov*

Variabel	KS	Probabilitas
X1	1.169	0.130
X2	1.346	0.053
Y1	1.252	0.087
Y2	1.332	0.058

Sumber : Data Sekunder diolah, 2015

Jikanilai probabilitas $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data kita berbeda secara signifikan dengan data virtual normal. Sebaliknya jika nilai probabilitas $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data kita tidak berbeda secara signifikan dengan data virtual yang normal. Hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas masing-masing variabel lebih besar dari 0,05,dengan demikian data berdistribusi normal.

4.4.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan uji korelasi Rank Spearman antara varaibel bebas dengan nilai residual, dengan syarat nilai probabilitas lebih dari 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada tabel IV.12 dihalaman berikutnya :

Tabel IV.12
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Probabilitas		Keterangan
	Model 1	Model 2	
X1	0.759	0.749	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0.802	0.985	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Y1		0.976	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan besarnya koefisien korelasi *rank spearman* antara variabel bebas dengan nilai residual dan nilai probabilitas (sig). Hasil menunjukkan bahwa seluruh nilai probabilitas > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedasitas.

4.4.1.3. Uji Multikolinieritas

Untuk membuktikan ada atau tidaknya pelanggaran multikolinieritas dapat digunakan Uji VIF yaitu apabila nilai VIF kurang dari 10. Uji Multikolinieritas hanya pada Regresi linier berganda. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel IV.13 berikut :

Tabel IV.13
Hasil Perhitungan Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF		Keterangan
	Model 1	Model 2	
X1	1.315	1.748	Tidak terjadi Multikolinieritas
X2	1.315	1.757	Tidak terjadi Multikolinieritas
Y1		2.302	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2015

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

4.4.2. Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel IV.14 berikut merupakan hasil Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kemampuan kerja terhadap stres kerja, dan pengaruh beban kerja, kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran.

Tabel IV.14
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Variabel Independent	Koef. Beta	t statistic	sig	Adj. R Square	F	Sig.F
1 Dept. Var: Stres kerja	X1	0.434	6.567	0.000	0.559	85.302	0.000
	X2	-0.438	-6.632	0.000			
2 Dept. Var: Kinerja Karyawan	X1	-0.147	-1.916	0.058	0.553	55.847	0.000
	X2	0.001	0.013	0.990			
	Y1	-0.646	-7.346	0.000			

Sumber : Data primer diolah, 2015

$$Y1 = 0,434X1 - 0,438X2 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y2 = - 0,147 X1 + 0,001X2 - 0,646Y1 \dots\dots\dots(2)$$

4.4.2.1. Pengaruh beban kerja dan kemampuan kerja terhadap stres kerja

1) Uji t

Hasil pengujian pada variabel beban kerja diperoleh koefisien beta (*Standardized*) sebesar 0,434 dan probabilitas (sig-t) sebesar 0,000 <0,05. Hasil ini berarti terdapat pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran. Hasil koefisien regresi yang positif (0,434) menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka stres kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka stres kerja akan semakin rendah. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap stres kerja karyawan” **terbukti**.

Hasil pengujian pada variabel kemampuan kerja diperoleh koefisien beta (*Standardized*) sebesar -0,438 dan probabilitas (*sig-t*) sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan kemampuan kerja terhadap stres kerja. Hasil koefisien regresi yang negatif (-0,438) menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja maka stres kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja maka stres kerja akan semakin rendah. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap stres kerja karyawan” **terbukti**.

2) Koefisien Determinasi Berganda dan Uji F

Hasil koefisien determinasi pada model regresi model 1 (*AdjustedR²*) sebesar 0,559, maka dapat diartikan bahwa 55,9 persen stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, dan kemampuan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 44,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Dari tabel IV.14 pada model 1 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 85,302 dan probabilitas (*Sig-F*) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas kurang dari taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), maka hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada PT. Antareja Prima Antaran.

4.4.2.2. Pengaruh Beban kerja, Kemampuan kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

1) Uji t

Hasil pengujian pada variabel stres kerja diperoleh koefisien beta (*Standardized*) sebesar -0,646 dan probabilitas (sig-t) sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti terdapat pengaruh secara signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran. Hasil koefisien regresi yang negatif (0,646) menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun, dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Hasil pengujian pada variabel beban kerja diperoleh koefisien beta (*Standardized*) sebesar -0,147 dan probabilitas (sig-t) sebesar $0,058 > 0,05$. Hasil ini berarti H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran. Hal ini menunjukkan besar kecilnya beban kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan “Terdapat pengaruh negatif dari beban kerja terhadap kinerja karyawan” **tidak terbukti**.

Hasil pengujian pada variabel kemampuan kerja diperoleh koefisien beta (*Standardized*) sebesar 0,001 dan probabilitas (sig-t) sebesar $0,990 > 0,05$. Hasil ini berarti tidak terdapat pengaruh secara signifikan

kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran. Hal ini menunjukkan besar kecilnya kemampuan kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan” **tidak terbukti**.

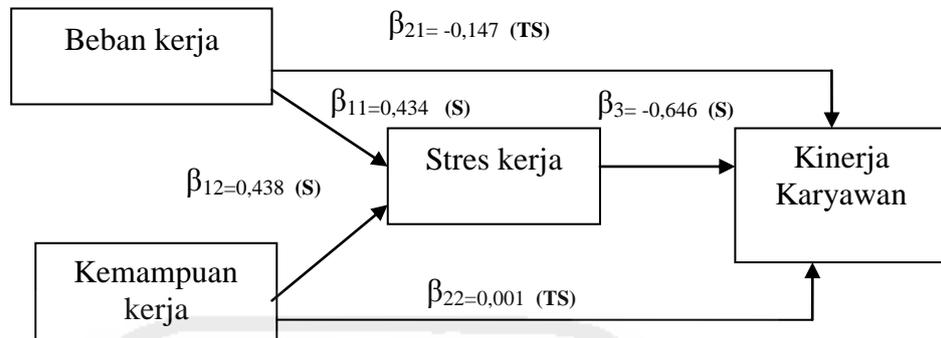
2) Koefisien Determinasi Berganda dan Uji F

Hasil koefisien determinasi pada model regresi model 2 (*AdjustedR²*) sebesar 0,5534, maka dapat diartikan bahwa 55,3 persen kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 44,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Dari tabel IV.14 pada model 2 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 55,847 dan probabilitas (Sig-F) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas kurang dari taraf signifikansi 5% , maka ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran.

4.4.3. Analisis Jalur

Analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, dapat dilakukan dengan mengalikan hasil koefisien beta seperti digambarkan pada gambar IV.1 sebagai berikut ;



gambar IV.15
Analisis Jalur

Berdasarkan ilustrasi seperti pada gambar diatas, maka besarnya pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung variabel bebas ke variabel terikat adalah :

- 1) Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja adalah sebagai berikut ;

$$\begin{aligned}
 &= (\beta_{11} \times \beta_{21}) + \beta_3 \\
 &= (0,434 \times (-0,646)) + (-0,147) \\
 &= -0,427
 \end{aligned}$$

- 2) Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja adalah sebagai berikut ;

$$\begin{aligned}
 &= (\beta_{12} \times \beta_3) + \beta_{22} \\
 &= (-0,438 \times (-0,646)) + 0,001 \\
 &= 0,284
 \end{aligned}$$

Hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Beban kerja (X_1), dan Kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y_2) melalui variabel Stres Kerja (Y_1) **terbukti**.

Analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja lebih tinggi yaitu sebesar 0,427 dibandingkan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja yang hanya sebesar 0,284.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1. Pengaruh Beban kerja terhadap Stres kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sesuai hasil Uji T yang dilakukan pada karyawan PT Antareja Prima Antaran pada variabel beban kerja diperoleh koefisien beta sebesar 0,434 dan sig sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja. hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Iswanto,yun dan Mashitoh,herriyani (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan, dimana semakin meningkatnya beban kerja yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan tingkat stres dalam bekerja. Namun berbeda dengan penelitian Ambarwati,Diah (2014) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan.

Seorang pegawai jika diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan ataupun terlalu banyak beban kerja yang harus dilakukan ataupun terlalu sedikit akan mempengaruhi terhadap keadaan atau kondisi fisik maupun mental pegawai itu sendiri. Sehingga akibat dari beban kerja yang harus dilakukan akan menyebabkan banyak tenaga dan pikiran bahkan tenaga yang dikeluarkan atau karena beban kerjanya sedikit akan banyak waktu efektif yang terbuang.

Kuantitas beban kerja yang dirasakan oleh seseorang akan mempengaruhi kondisi orang tersebut. Beban kerja yang terlalu banyak berat ataupun terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita penyakit akibat kerja. Seorang karyawan mengalami beban yang berlebihan maka karyawan tersebut akan mengalami stres kerja. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, dampak dari stres akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan. Semakin meningkatnya beban kerja yang dialami oleh karyawan cenderung akan menimbulkan tingkat stress jika tidak segera diatasi (Manuaba,A 2000).

Hasil analisis ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan oleh peneliti, terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Antareja Prima Antaran. Beban kerja PT Antareja Prima Antaran dinilai agak tinggi karena karyawan merasa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan melebihi kemampuan kerja mereka. Karyawan sering mendapatkan instruksi mendadak, target yang tinggi, tanggung jawab untuk pekerjaan diluar job desk mereka yang menyebabkan karyawan harus sering lembur untuk menyelesaikannya. ditambah karyawan dituntut untuk selalu loyal dengan pelanggan, sehingga karyawan terkadang harus merelakan waktu istirahat dan waktu diluar jam kerja mereka untuk melayani pelanggan. Hal ini berdampak pada kesehatan fisik dan psikologi karyawan, sehingga karyawan merasa beban kerja mereka terlalu tinggi. Hal-hal ini yang akan meningkatkan stress kerja pada karyawan.

4.5.2. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Stres kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Dan berdasarkan Uji T yang dilakukan pada karyawan PT Antareja Prima Antaran diperoleh koefisien beta sebesar -0,438 dan sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan PT Antareja Prima Antaran berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Arifin,Zaenal dan Rachmawati,Nina (2006) menyatakan bahwa tingginya kemampuan seseorang dalam bekerja baik kemampuan intelektual dan kemampuan fisik dapat mengelola tingkat stres dengan baik. Terutama untuk kemampuan fisik seperti melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dalam bekerja cenderung memiliki tingkat stres yang rendah, karena pekerjaan telah mampu diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan dalam bekerja lebih tepatnya disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang sesuai. Kemampuan kerja setiap pegawai harus mencakup dari dasar pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang diterapkan dalam organisasi. Kemampuan karyawan tidak hanya dari *hard skill* saja, namun juga kemampuan dalam mengelola emosional atau psikologisnya, semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengelola kecerdasan emosionalnya maka stres kerja semakin menurun, demikian juga sebaliknya.

Dari hasil penelitian , kemampuan kerja karyawan PT Antareja Prima Antaran dinilai rendah karena karyawan dinilai kurang mampu dan kurang berusaha untuk mengerjakan tugas yang sangat sulit,karyawan kurang mampu untuk berinovasi dalam menyusun rencana secara tim maupun personal, karyawan juga kurang mampu menganalisa dengan teliti masalah yang mereka hadapi dalam pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan karena kurangnya dukungan dari perusahaan, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahannya. Sehingga kebanyakan dari karyawan hanya mengerjakan pekerjaan yang ada di job desk mereka tanpa harus berinovasi dan menganalisa lebih lanjut akan pekerjaan itu. Jadi ketika karyawan diberikan pekerjaan diluar job desk mereka merasa tidak mampu untuk mengerjakannya. Hal ini akan meningkatkan tingkat stress kerja pada karyawan.

4.5.3. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dari hasil Uji T pada variabel stress kerja yang dilakukan pada karyawan PT Antareja Prima Antaran diperoleh koefisien beta sebesar $-0,646$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sanjaya,Frenky (2012) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Chadek Novi CD, dkk (2014) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen dalam sebuah organisasi. Stres bagi karyawan dapat merupakan tantangan, rangsangan, dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress.

Menurut Rivai, dkk (2014) pengaruh stres kerja terhadap organisasi dibedakan menjadi dua yaitu bagian yang menguntungkan dan bagian yang merugikan. Pengaruh stres yang menguntungkan organisasi diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sabaik-baiknya. Biasanya karyawan yang mengalami stres akan mengalami perubahan perilaku sebagai usaha untuk mengatasi stress. Akan tetapi pada umumnya stress dalam kerja kebanyakan merugikan organisasi dan diri sendiri. Pada diri karyawan akan mengalami penurunan kinerja dan gairah kerja, kecemasan tinggi, frustrasi dan sebagainya. Bagi organisasi kosekuensi yang ditimbulkan dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas kerja dan secara psikologi akan berdampak pada turunnya komitmen organisasi.

Tingkat stress kerja pada karyawan PT Antareja Prima Antaran dinilai agak tinggi dilihat dari karyawan yang sering merasa bingung terhadap pekerjaan yang diberikan, sering merasa lelah dan lesu ketika dikantor, merasa cemas jika diberikan pekerjaan yang sulit, dan sering tersinggung satu sama lain. Hal ini

berdampak pada menurunnya kinerja mereka. Stress kerja yang dialami karyawan terjadi akibat karyawan merasa beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan kerja mereka, meskipun sebenarnya karyawan mampu untuk melakukan pekerjaan itu. Diperlukan dukungan dan motivasi dari atasan untuk merubah mind set karyawan sehingga karyawan tidak merasa terbebani akan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, dan meningkatkan kinerja karyawan.

4.5.4. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi rendahnya beban kerja karyawan maka kinerja karyawan tidak akan berubah.

Hal ini disebabkan karena terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di PT. Antareja Prima Antaran. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja. PT. Antareja Prima Antaran merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa logistik, pada bagian operasional dan sales pembagian kerja didasarkan pada wilayah kerja masing – masing, kadang beban kerja antar wilayah kerja tidak sama tergantung banyaknya proyek dan pengguna jasa, sehingga beban kerja masing – masing karyawan berbeda. Dibutuhkan pula adanya dukungan, perhatian, serta motivasi untuk karyawan sehingga karyawan akan loyal terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, dan merekapun tidak merasa terbebani akan pekerjaan itu. Sehingga berapapun beban kerja yang dibebankan kepada karyawan, mereka akan

melaksanakannya dengan baik. Jadi Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Antareja Prima Antaran.

4.5.5. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Dana CH dan Tri Yuniningsih (2012) bahwa kemampuan kerja dan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sedang atau positif. Kemampuan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan kerja karyawan PT Antareja Prima Antaran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan karena masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan *job deskripsinya* atau karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga karyawan tidak dapat mengaplikasikan pengetahuan atau keterampilannya secara optimal pada bidang pekerjaannya. Sering pula terjadi rekrutmen di kantor cabang yang mengharuskan karyawan baru harus mengerjakan pekerjaan mereka sebelum mereka mendapatkan training dan pelatihan-pelatihan akan pekerjaan mereka karena harus menunggu jadwal training dan pelatihan-pelatihan tersebut. Namun hal itu juga tidak mempengaruhi kinerjanya. Mereka cenderung akan mempelajari pekerjaan mereka sendiri secara otodidak dan dari karyawan lain.

4.5.6. Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier jalur menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerjakaryawan melalui stres kerja. Besarnya pengaruh total beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja adalah sebesar -0,427. Sedangkan besarnya pengaruh total kemampuan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja adalah sebesar 0,284. Sedangkan berdasarkan hasil Uji T dan Uji F yang dilakukan pada karyawan PT Antareja Prima Antaran pada variabel stress kerja diperoleh koefisien beta -0,646 dan sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti bahwa stres kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Darisudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Karyawan PT. Antareja Prima Antaran dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik, dan stres kerja menurun sehingga kinerjanya semakin meningkat.

Beban kerja dan kemampuan kerja karyawan PT Antareja Prima Antaran tidak akan menurunkan kinerja mereka jika mereka tidak mengalami stres kerja. Stress kerja yang dialami oleh karyawan PT Antareja Prima Antaran disebabkan karena kelebihan beban kerja, kurangnya pengertian akan pekerjaan, kurangnya perhatian dan motivasi dari atasan kepada bawahan, iklim kerja yang kurang sehat, waktu kerja yang terlalu mendesak karena target yang terlalu tinggi, budaya kerja akan beban kerja yang ringan namun dengan upah yang tinggi. Sehingga karyawan merasa terbebani dengan beban kerja yang diberikan kepada mereka,

ditambah lagi tuntutan untuk multi tasking yang mengharuskan karyawan bekerja diluar *job desc* masing-masing. karyawan akan merasa pekerjaan yang dibeabankan kepada mereka diluar kemampuan mereka. Hal ini akan memicu adanya stress kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh total beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan memiliki nilai pengaruh lebih besar dibanding pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja. Hal ini disebabkan karena beban kerja akan berdampak pada semangat kerja karyawan, jika tugas atau tanggung jawab karyawan sesuai dengan kapasitas masing – masing karyawan maka stres kerja yang dialami tidak berlebihan, dan karyawan dapat *manage* stres dengan baik, sehingga tidak mengakibatkan tekanan dan kinerja karyawan tetap akan meningkat. Faktor penyebab terjadinya stres menurut Mangkunegara (2011) antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, dan otoritas kerja yang tidak memadai. Otoritas kerja yang tidak memadai ialah sesuatu yang berkaitan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pemimpin dalam bekerja.