



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa mengutip sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS
(CCEP) KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

APRILLIA SANIA PUTRI

11970124828

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS
(CCEP) KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

APRILLIA SANIA PUTRI

11970124828

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : APRILLIA SANIA PUTRI
NIM : 11970124828
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. COCA COLA
EUROPACIFIC PARTNERS (CCEP) KOTA PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : 27 JUNI 2023

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING



ULFIAH NOVITA, SE, M.Si
NIK. 130 717 061

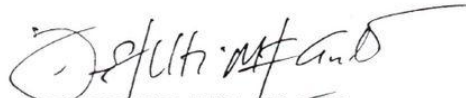
MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aprillia Sania Putri
NIM : 11970124828
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru
Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
Henni Indrayani, SE, MM

Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si., M.Stat

Penguji I
Qomariah Lahamid, SE, M.Si

Penguji II
Nurlasera, SE, M.Si



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : APRILLIA SANIA PUTRI
 NIM : 11970124828
 Tempat/Tgl. Lahir : PEKANBARU, 13 APRIL 2000
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : MANAJEMEN
 Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. COCA COLA EUROPACIFIC
PARTNERS (CCEP) KOTA PEKANBARU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 16 JUNI 2023
 Yang membuat pernyataan


 APRILLIA SANIA PUTRI
 NIM : 11970124828

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru

Oleh

APRILLIA SANIA PUTRI

11970124828

Penelitian ini dilakukan dikota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru. Populasi penelitan ini adalah seluruh karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang. Ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $110,683 > 3,15$ dan nilai signifikansi $(sig.) < \alpha = (0,05)$ atau $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,795 atau 79,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan stress kerja, sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Pekanbaru City

By

APRILLIA SANIA PUTRI
11970124828

This research was conducted in the city of Pekanbaru. This study aims to determine whether workload and work stress affect the performance of PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru. The population of this research is all employees of PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru. The number of samples in this study amounted to 60 people. Provisions for data analysis in this study were quantitative using multiple linear regression methods. The results of this study indicate that there is an effect of workload and work stress on the performance of employees of PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru. This is evidenced by the value of $F_{count} > F_{table}$ or $110.683 > 3.15$ and a significance value (sig.) $< \alpha = (0.05)$ or $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination obtained is 0.795 or 79.5%, the performance are influenced by workload and work stress, while the remaining 20.5% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Workload, Work Stress and Performance

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah senantiasa memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Shalawat serta salam tidak lupa pula dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah berjuang membawa umatnya dari alam kenistaan dan kebodohan moral kealam yang penuh dengan kedamaian dan kebaikan yaitu agama islam yang kita rasakan sampai saat ini.

Alhamdulillah dalam kesempatan ini penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru**”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, bantuan dan saran yang membangun. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:

1. Kedua orang tuaku, Alm ayahku Hendri Suhaimi dan Ibuku Leni Surya yang telah membesarkanku, mendidik, dan tidak pernah lelah dalam memberikan dukungan secara moral dan material. Karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud terimakasih kepada ayah dan ibu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2 Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 3 Ibu Dr. Hj, Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 4 Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uin Suska Riau, bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uin Suska Riau, Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uin Suska Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Program Studi S1 Manajemen dan bapak Fakhurrozi, SE, MM sebagai Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 7 Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta waktu yang diluangkan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini semoga bapak selalu diberikan kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.
- 8 Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9 Seluruh teman seperjuangan hingga saat ini, Terimakasih banyak untuk segala dukungan, motivasi dan semangat yang diberikan kepada penulis selama berada dibangku perkuliahan hingga saat ini.

10 PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian diperusahaan ini

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr,Wb.

Pekanbaru, April 2023

Penulis

Aprillia Sania Putri

NIM 11970124828

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TELAAH PUSTAKA	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2 Kinerja	19
2.3 Beban Kerja.....	24
2.4 Stres Kerja	28
2.5 Pandangan Islam.....	32
2.6 Pengaruh Antar Variabel	34
2.7 Penelitian Terdahulu.....	36
2.8 Kerangka Pemikiran	38
2.9 Hipotesis	39
2.10 Konsep Operasional Variabel.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data	45
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data	47
3.5 Analisis Data	48
3.6 Uji Kualitas Data	48
3.7 Uji Asumsi Klasik	49
3.8 Analisis Linier Regresi Berganda.....	51
3.9 Uji Hipotesis	52
3.10 Uji Koefisien Determinan R^2	53
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	55
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan.....	55
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	56
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
5.1 Karakteristik Responden	59
5.2 Uji statistik Deskriptif	61
5.3 Uji Kualitas Data	66
5.4 Uji Asumsi Klasik	69
5.5 Analisis Data Penelitian	74
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
BAB VI PENUTUP	84
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

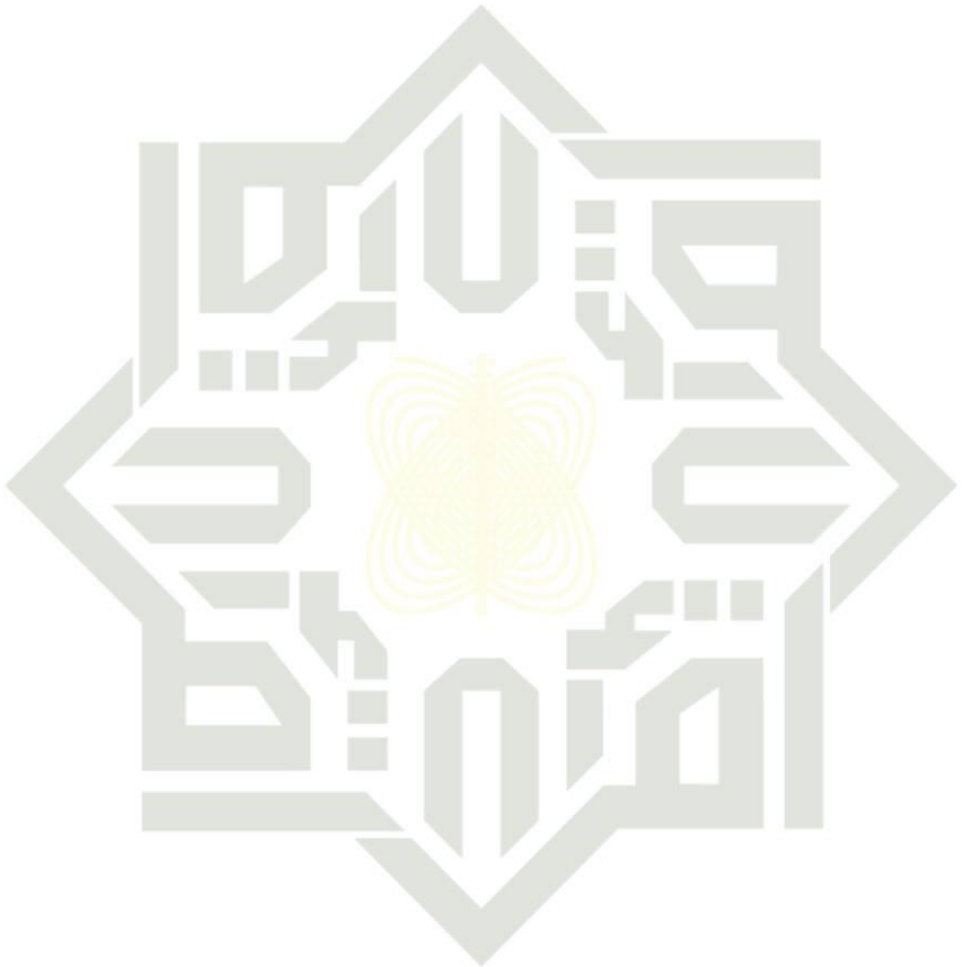
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners Kota Pekanbaru 2022	5
Tabel 1.2 Jumlah tingkat toko/pegecer yang menjual minuman Coca Cola dari PT. Coca Cola Europacific Cabang Pekanbaru di Provinsi Riau tahun 2022	6
Tabel 1.3 Sebaran Outlet Pengecer PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Cabang Kota Pekanbaru	7
Tabel 1.4 Jam Kerja Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru	9
Tabel 1.5 Target dan Realisasi Penjualan Minuman Coca Cola PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru Tahun 2021-2022.....	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian	40
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 5.5 Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja (X1) Tahun 2023	62
Tabel 5.6 Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja (X2) Tahun 2022	63
Tabel 5.7 Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) Tahun 2023	65
Tabel 5.8 Uji Validitas Beban Kerja (X1) Tahun 2023	67
Tabel 5.9 Uji Validitas Stres Kerja (X2) Tahun 2023	67
Tabel 5.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) Tahun 2023.....	68
Tabel 5.11 Rekapitulasi Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.12 Hasil Uji Normalitas dengan Kormogolov Smirnov.....	71
Tabel 5.13 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	72
Tabel 5.14 Rekapitulasi Uji Autokorelasi	74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

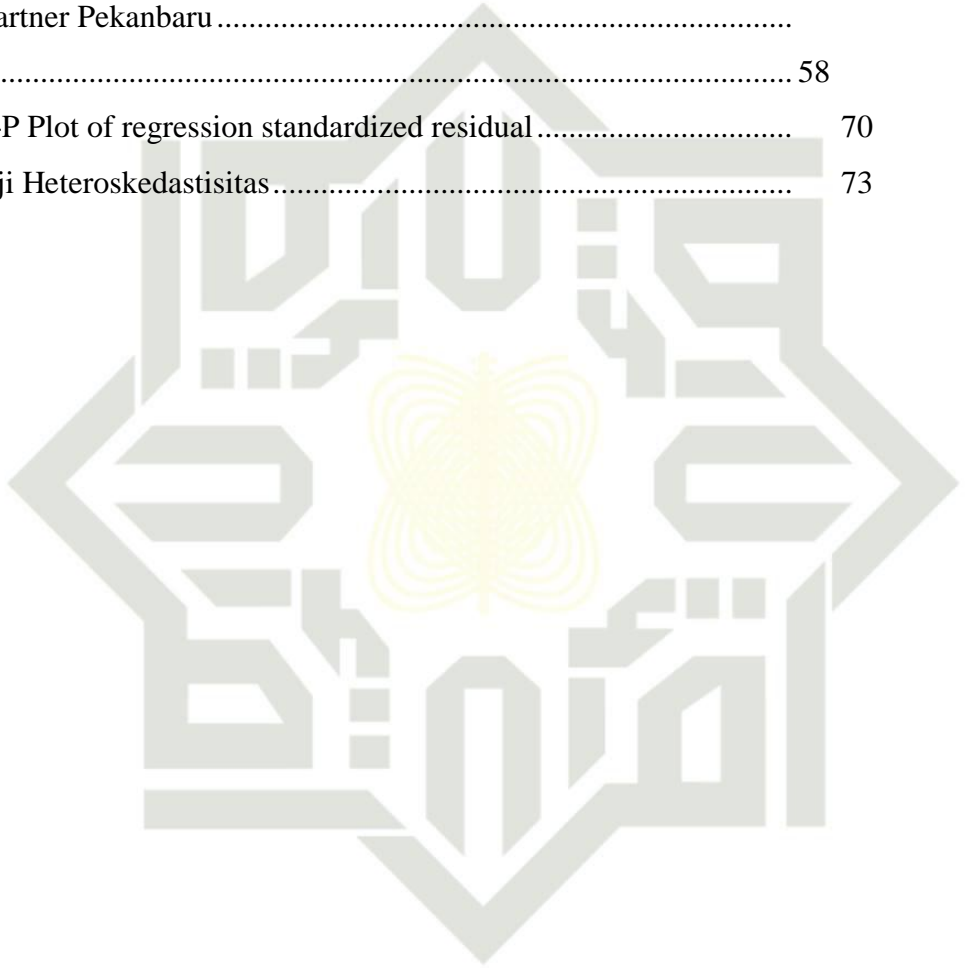
Tabel 5.15 Nilai Koefisien Regresi	75
Tabel 5.16 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	77
Tabel 5.17 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	78
Tabel 5.18 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	80



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bagian Supply Chain PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru	58
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bagian Supply Chain PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru	58
Gambar 5.1 P-P Plot of regression standardized residual.....	70
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	73



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus di kelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Pada masa seperti saat ini, sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk dipertimbangkan dalam perusahaan untuk mengembangkan usahanya. Sumber daya seperti Mesin, kantor dan sebagiannya tidak bisa disamakan dengan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia pada dasarnya adalah salah satu hal yang unik. Dalam masa sekarang ini, perusahaan membutuhkan sumber daya yang terbilang banyak dan berkualitas untuk mengimbangi ketatnya persaingan di era globalisasi seperti saat ini. Waktu dan biaya yang cukup banyak dihabiskan untuk perawatan sumber daya saat ini. Untuk memenangkan persaingan dalam dunia bisnis perhatian yang ekstra harus dicurahkan oleh perusahaan. Perkembangan dan pertumbuhan teknologi serta sektor ekonomi yang sangat cepat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembang dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung akan mengaktifkan perkembangan industri di tanah air.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaanya, begitu juga sebaliknya. Apabila

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau sebagai acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Untuk menuju tercapainya tujuan organisasi salah satu langkahnya dengan cara kinerja yang baik oleh karna itu, kinerja juga merupakan salah satu penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut **Sinambela (2019:481)** kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain beban kerja dan stress kerja.

Menurut **Suci R. Mar'ih (2017:22)** menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut **Sunyoto (2012:64)**, beban kerja yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Pengaruh karyawan dalam perkembangan perusahaan sangat besar, perlunya penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kerja yang optimal dan menghindari penurunan motivasi yang dilakukan karyawan. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan yang mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru merupakan salah satu distributor yang ada di Indonesia yang tugasnya hanya memasarkan atau menjual produk Coca Cola dan produk lain yang diproduksi oleh perusahaan induknya. Dalam mendistribusikannya PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru melakukan kerjasama dengan para distributor diseluruh indonesia.

Alur pendistribusian produk pada PT. Coca-Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru berawal dari plant (vactory and storage base) Medan yang mendistribusikan persediaan produk ke pekanbaru (pubic house) menggunakan truck fuso. PT. Coca-Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru merupakan sebuah gudang bahan jadi yang hanya berfungsi sebagai gudang persediaan dan pendistribusian. Setelah itu barang akan di data oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepala gudang dan di susun oleh loader gudang menggunakan forkclip. Setelah itu barang akan di angkut ke truck perusahaan untuk di distribusikan ke sub-gudang (ware house) yang berada di kota terdekat, toko grosir, maupun toko kelontong di sekitar Pekanbaru sesuai pesanan yang masuk ke PT. Coca-Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru.

Berdasarkan informasi yang diberikan Bapak Afrinaldi selaku karyawan PT. Coca-Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru, standar sales yang bertugas mengelola dan melayani pemesanan memiliki daftar kunjungan 35 toko dalam sehari, dalam satu tokonya dapat menghabiskan waktu 30 menit sehingga sales tidak mampu memenuhi standar dari perusahaan yang memiliki daftar kunjungan 35 toko.

Untuk menjalankan Distribusi PT. Coca Cola menggunakan sistem kanvas yaitu dengan menggunakan mobil khusus PT. Coca Cola. Sebelum mobil berangkat Delivery Man mengambil dan menyusun barang dari gudang ke mobil-mobil Coca Cola sesuai dengan pesanan outlet, setelah barang dari gudang di masukkan dan disusun dalam mobil kemudian Delivery Man didampingi oleh Helper mengantarkan ke outlet-outlet yang sudah memesan barang tersebut dan harus sesuai dengan invoice. Outlet yang dimaksud seperti: Supermaket, Swalayan, Minimarket, dan Toko-toko. Satu mobil Coca Cola dengan satu Delivery Man dan Helper bisa mengantarkan barang, itu tergantung pesanan outlet kepada seorang Delivery Man. Setelah sampai di Outlet yg dituju, barang tersebut diturunkan oleh Helper, dan diserahkan faktur penerimaan uang, faktur cash atau kredit dari outlet-outlet tempat mengantarkan barang tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Europacific Partners (CCEP) Kota adalah perusahaan yang cukup sukses dalam memasarkan produk - produknya didaerah Riau khususnya Pekanbaru. Penjualan minuman coca cola pada PT. Coca Cola Cabang Pekanbaru tidak terlepas dari peran para toko atau pengecer yang menjual seluruh produk yang diproduksi oleh PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru. Adapun jumlah tingkat toko/pengecer yang menjual minuman coca cola dari PT. Coca Cola Europacific Partner Cabang Pekanbaru antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah tingkat toko/pengecer yang menjual minuman Coca Cola dari PT. Coca Cola Europacific Cabang Pekanbaru di Provinsi Riau tahun 2022

NO	Kabupaten/Kota	Jumlah Toko (Pengecer)
1	Kota Pekanbaru	9.100
2	Kota Dumai	2.220
3	Kab. Rohul	1.170
4	Kab. Rohil	1.200
5	Kab. Pelalawan	1.260
6	Kab. Siak Sri Indrapura	1.320
7	Kab. Kuansing	1.400
8	Kab. Kampar	2.130
9	Kab. Inhil	1.300
10	Kab. Inhu	1.520
11	Kab. Bengkalis	1.400
12	Kab. Meranti	1.000

Sumber : PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Kota Pekanbaru merupakan pengecer terbanyak yang ada di provinsi riau dengan jumlah 9.100 pengecer. Berarti dengan jumlah pengecer terbanyak di Provinsi Riau, maka PT. Coca Cola Europacifics (CCEP) Kota Partner Cabang Kota Pekanbaru memiliki beban kerja

yang tinggi dibandingkan dengan Kabupaten dan Kota lain yang ada di Provinsi Riau

Tabel 1.3 Sebaran Outlet Pengecer PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Cabang Kota Pekanbaru

NO	Kecamatan	Jumlah Toko (Pengecer)
1	Bina Widya	586
2	Bukit Raya	605
3	Kulim	613
4	Lima Puluh	520
5	Marpoyan Damai	650
6	Payung Sekaki	580
7	Pekanbaru Kota	633
8	Rumbai Barat	618
9	Rumbai	650
10	Rumbai Timur	580
11	Sail	448
12	Senapelan	660
13	Sukajadi	652
14	Tuah Madani	640
15	Tenayan Raya	665

Sumber : PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru

Dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah toko pengecer yang ada di Pekanbaru. Di Kecamatan Bina Widya terdapat 586 pengecer, di Kecamatan Bukit Raya ada 605 pengecer, di Kecamatan Kulim ada 613 pengecer, di Kecamatan Lima Puluh ada 520 pengecer, di Kecamatan Marpoyan Damai ada 650 pengecer, di Kecamatan Payung Sekaki ada 580, di Kecamatan Pekanbaru Kota ada 633 Pengecer, di Kecamatan Rumbai Barat ada 618 pengecer, di Kecamatan Rumbai ada 650 pengecer, di Kecamatan Rumbai Timur ada 580 pengecer, di Kecamatan Sail ada 448 pengecer, di Kecamatan Senapelan ada 660

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengecer, di Kecamatan Sukajadi ada 652 pengecer, di Kecamatan Tuah Madani ada 640 pengecer, di Kecamatan Tenayan Raya ada 665 pengecer.

Banyaknya sebaran outlet pada PT. Coca Cola Europacific Partner Kota Pekanbaru yaitu yang berjumlah 9.100 outlet. Dan itu dapat dilihat bahwa banyaknya beban kerja pada karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Kota Pekanbaru. Beban kerja yang dirasakan berlebihan yang kerap dialami oleh karyawan bahwa mereka sering dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuannya, mereka merasa beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan standar jumlah karyawan dan waktu yang tersedia sehingga pada saat libur karyawan harus tetap datang ke kantor untuk menyelesaikan tenggat waktu pekerjaan. Hal ini mempengaruhi kelelahan fisik karyawan dikarenakan berkurangnya waktu istirahat karyawan.

Dengan begitu beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan pun menjadi tidak efektif untuk melakukan kerjanya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkaitan dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para karyawan dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai selain itu dengan ditambahnya dengan tekanan waktu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengerjaan tugas yang banyak membuat para karyawan tertekan dan menjadi stress.

Tabel 1.4 Jam Kerja Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru

Hari	Jam Masuk	Jam Istirahat	Jam Kerja Lanjutan	Jam Selesai Kerja
Senin	07.20	12.00	12.50	17.30
Selasa	07.20	12.00	12.50	17.30
Rabu	07.20	12.00	12.50	17.30
Kamis	07.20	12.00	12.50	17.30
Jumat	07.20	12.00	12.50	17.30
Sabtu	07.20	12.00	12.50	17.30
Minggu	Libur			

Sumber : PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa karyawan bekerja selama 4 jam 40 menit ditambah jam kerja lanjutan dari 12.50 sampai 17.25, berarti lama bekerja lanjutan adalah 4 jam 35 menit yang berarti jam kerja karyawan 9 jam 15 menit. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan Undang-Undang No.13/2003. Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja adalah maksimal 8 jam sehari dan 40 jam seminggu. Beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidak mampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena lamanya jam kerja pada karyawan. Berdasarkan informasi yang diberikan karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru, sebagian staf karyawan memiliki pekerjaan yang sangat banyak bahkan ada sebagian karyawan yang bekerja untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menyelesaikan tugasnya hingga pukul 08:00 malam dan pada hari libur harus masuk untuk menyelesaikan tugasnya yang belum terselesaikan karena terlalu banyaknya beban kerja yang diberikan dan menyebabkan karyawan merasa lelah dalam bekerja. Jika keadaan ini terus berlanjut maka akan dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawannya. Meskipun memang para karyawan sering mendapatkan banyak beban kerja tambahan atau lembur dan pada akhirnya merasa stres dengan pekerjaannya, karena yang namanya kerja tentu melelahkan dan selalu ada resiko. Tapi bila perusahaan mengerti atau bahkan memberikan hal yang sebanding dengan apa yang sudah dikerjakan karyawannya dengan demikian karyawan yang tadinya stres ia akan bekerja dengan rasa senang

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh Bapak Afrinaldi Karyawan PT Coca Cola Europacific Partners Pekanbaru beliau menuturkan bahwa adanya beberapa permasalahan yang terjadi yaitu diantaranya masalah kelebihan waktu kerja beban kerja berlebih (*work overload*) yang sering terjadi, ini bisa terjadi karena pada sistem distribusi atau pengiriman barang sering kali operasikan pengirimannya di waktu yang terbilang tidak tentu, tergantung pada tiap pemesan ada yang ingin dikirimkan malam atau pagi dan juga tergantung pada stok yang ada di pemesan. hal ini terbukti bahwasannya setiap selesai jam kerja karyawan tidak bisa langsung pulang ke rumah, dikarenakan harus mengisi data-data di handphone perusahaan PT Coca Cola Europacific Partners (CCEP), apakah barang sudah di input juga beberapa karyawan tidak bisa langsung pulang karena ada datangnya barang dan biasanya mereka harus langsung mendisplaynya. Hal ini menjadi permasalahan yang mengakibatkan terjadinya stres kerja, karena

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

apabila mereka sudah melihat kembali data input dan ternyata ada beberapa yang belum diinput otomatis ini menjadi beban pikiran.

Menurut Menurut **Sinambela (2019:472)** stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres dapat juga membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut didalam pekerjaan.

Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru merasa bahwa adanya Stres Kerja yang mana dapat membuat ketegangan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diakibatkan dari banyaknya beban kerja yang diterima. Jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perhatikan karena dapat membuat stres terhadap karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Tabel 1.5 Target dan Realisasi Penjualan Minuman Coca Cola PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru Tahun 2021-2022

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Persentase (%)
2018	1.680.000	1.420.000	84,52%
2019	1.850.000	1.690.000	91,35%
2020	1.500.000	1.370.000	91,33%
2021	1.320.000	1.090.000	82,57%
2022	1.540.000	1.240.000	80,51%

Sumber : PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa target kerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru. Pencapaian setiap tahunnya mengalami fluktuasi dan tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, pada tahun 2018 dengan pencapaian 84,52, pada tahun 2019 dengan pencapaian 91,35%, pada tahun 2020 dengan pencapaian 91,33%, pada tahun 2021 dengan pencapaian 82,57% dan pada tahun 2022 dengan pencapaian 80,51%, dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil yang dicapai oleh karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. ini disebabkan masih kurang optimalnya kinerja karyawan

Meskipun target pada tiap tahunnya akan dinaikkan oleh pihak manajemen, dalam pelaksanaan target kerja ini akan dipengaruhi oleh beban

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang diberikan kepada karyawan yang dianggap tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan tersebut membutuhkan waktu tambahan atau lembur dalam menyelesaikan target. Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru yang selalu merasakan kelelahan dalam bekerja akan merasakan tekanan atas tuntutan tugas yang menyebabkan karyawan dapat sepuas dalam bekerja dan menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNER PEKANBARU”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan diatas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti:

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya beban kerja dan stres kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mempermudah pemahaman terhadap tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara umum masing-masing bab secara keseluruhan, yang meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang diteliti yang dirangkum dalam telaah pustaka, variable-variabel penelitian, penelitian terdahulu, serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, seperti lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

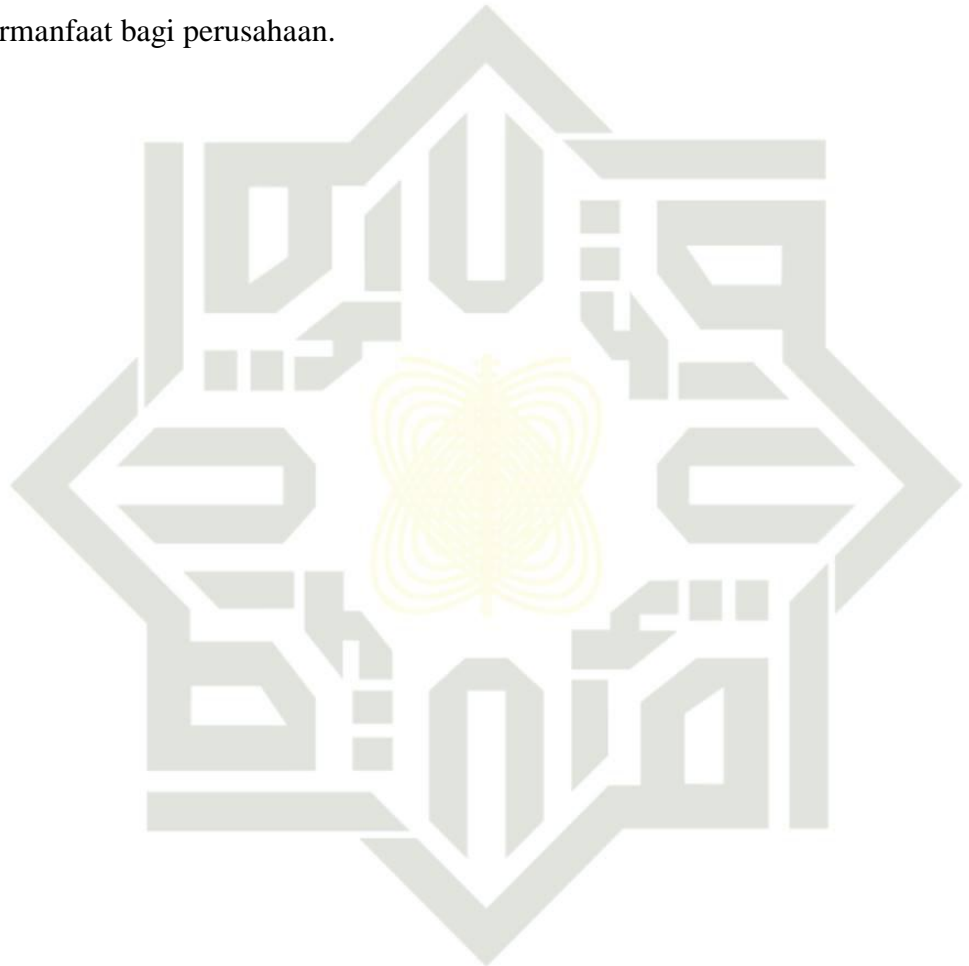
Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum tentang tempat penelitian, seperti, sejarah singkat tempat penelitian, visi dan misi, struktur organisasi serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013 : 10)** Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (**Kasmir, 2016 : 6**)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan atau instansi. Unsur MSDM manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, focus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (**Hasibuan, 2013 : 21**) terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, peempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau abrang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

8. Pengintergrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari organisasi.

Kinerja

2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2016:67)** kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Edison (2016)** kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Adapun menurut **Sinambela (2019:481)** kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, guna mewujudkan tujuan dari organisasi

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016)** Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan dapat memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu karakter yang ada pada diri seseorang. Setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Yaitu kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Disiplin kerja

Yaitu usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.3 Indikator Kinerja

Menurut **Robbins (2016:260)** indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator kinerja:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketikamelakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsikerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (**Munandar, 2019**) Beban kerja dapat di bedakan ke dalam beban kerja berlebih atau beban kerja sedikit “ kuantitatif” yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit “ kualitatif” yaitu jika seorang tidak mampu melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut **Sunyoto (2012:64)**, beban kerja yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Menurut (**Hariyati, 2018**) Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas dan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik maupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (**Koesomowidjojo, 2017**) Faktor–Faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua faktor yaitu :

1. Faktor internal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi kepuasan, keinginan atau persepsi.

- a. Jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh instansi dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan.
 - b. Motivasi seseorang akan menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentu dapat menyebabkan seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi.
 - c. Kepuasan akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi beban kerja pegawai. Ketika pegawai merasa tidak puas akan bidang kerja yang di jalannya, akan mempengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang di jalannya teras berat dan sulit berdampak pada kinerja pegawainya.
2. Faktor Eksternal
- Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya. Pada puncak pegawai akan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.
- b. Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang di hadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

Organisasi kerja hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus di emban oleh setiap pegawai karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan psikis maupun fisik dari setiap pegawai tentu akan meningkatkan dampak tekanan saat bekerja

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Indikator beban adalah :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan waktu kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Waktu kerja yang sesuai dengan sop tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang di berlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang di tetapkan instansi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang di terima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang di sediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangny antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang di berikan akan semakin besar beban kerja yang dirasakan pegawai.

2.3.4 Jenis Beban Kerja

Menurut **Koesmowidjodo (2017 : 22)** jenis-jenis beban kerja yaitu:

1. Beban kerja kuantitatif, yakni beban kerja yang menunjukkan jumlah atau besarnya pekerjaan yang harus dilaksanakan, seperti tingginya jam kerja, besarnya tekanan kerja, atau besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif, yakni beban kerja yang berhubungan dengan kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut (**Veithzal, 2015**) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemauan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan tersebut akan muncul gejala stres yang pada akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang tinggi sehingga mereka menjadi lebih mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Selain itu menurut **Robbins (2013)** Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (**Siagian, 2014**)

2.4.2 Faktor-faktor penyebab Stres Kerja

Berikut adalah faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stress kerja menurut **Hasibuan (2014)**:

1. Adanya tekanan dan sikap dari pimpinan yang kurang adil
2. Kurang memadainya waktu dan peralatan kerja
3. Adanya konflik kerja baik antar pribadi dengan pimpinan maupun sekelompok kerja.
4. Balas jasa yang terlalu rendah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Indikator-Indikator stres kerja menurut **Afandi (2018 : 179-180)**.

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

2.4.4 Pendekatan Stres Kerja

Menurut **Sinambela (2019:474)** terdapat empat pendekatan terhadap stress kerja yaitu:

1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game dan bergurau.

2. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi kea lam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pendekatan Melalui Biofeedback

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4. Pendekatan Program Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini, karyawan dalam periode waktu tertentu memeriksa Kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.4.5 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut **Sinambela (2019 : 475)** stress dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola sebagai berikut:

1. Pola sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan Tindakan sehingga stress tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola harmonis, yaitu dengan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Pada pola ini, individu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu dengan baik dan selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika perlu mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh.
3. Pola patalogis, yaitu pola menghadapi stress dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Pada pola ini, individu akan

menghadapi berbagai tantangan tanpa memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

2. Pandangan Islam

2.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Konsep kinerja dalam pandangan Islam sudah dijelaskan dalam Al-Qura'an antara lain sebagai berikut :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ □ (٨)

Artinya: “Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap.” (Q.S. Al Insyirah : 7-8)

Dari ayat diatas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negative apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual. Dalam ayat-ayat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi tempat dia bekerja maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, maka setiap orang yang ingin mendapatkan penghasilan lebih besar dan tingkat kehidupan yang lebih baik, haruslah bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib memerangi kemalasan dan keengganan bekerja atau keengganan berusaha. Meskipun demikian kita tetap harus menyadari bahwa tubuh kita tidak seperti mesin yang bisa digunakan penuh selama 24 jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa melakukan aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan napa yang di beritakan Allah dalam firman-Nya sebagai berikut:

فَالِقُ الْإِصْبَاحِ وَجَعَلَ اللَّيْلَ سَكَنًا وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ حُسْبَانًا ذَلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ

Artinya: "Dia menyingsingkan pagi dan menjadikan malam untuk beristirahat dan (menjadikan) matahari dan bulan untuk penghitungan.

Itulah ketentuan Allah yang Maha Perkasa lagi Maha Mengetahui". (Q.S.

AL-An'am : 96)

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Stres Kerja

Melalui segala kesempurnaannya, islam datang membawa risalah yang mengatur seluruh kehidupan insan di dunia. Stres menurut Islam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bukanlah sesuatu harus dihindari atau ditakuti. Tetapi Islam mengajarkan pada seluruh manusia bahwa ujian serta tuntutan ialah sesuatu yang sudah semestinya menjadi bagian dalam proses kehidupan. Dalam surah Al-Ankabut (29): 2-3, Allah SWT berfirman:

مِنَ الَّذِينَ فَتَنَّا وَكَفَرُوا ۖ وَهُمْ آمَنَّا يَقُولُوا أَنِ يُتْرَكُوا أَنِ النَّاسُ حَسِبُوا
 ۳ الْكٰذِبِيْنَ وَلِيَعْلَمَنَّ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰتٰهُمُ الْحِكْمَةَ لِيُبَيِّنَ لَهُمُ الَّذِيْنَ
 كَفَرُوْا وَهُمۡ لَا يَفْقَهُوْنَ ۚ

Artinya: “Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: “Kami telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi?. Dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya dia mengetahui orang-orang yang dusta. (QS. Al-Ankabut(29): 2-3).”

Seorang muslim yang menaati agama, hendaknya melihat stres kerja bukanlah masalah yang besar yang dapat menjadi masalah hidup yang berkepanjangan. Akan tetapi, stres yang dialami dalam dunia kerja hendaknya dijadikan sarana guna mendekatkan diri kepada sang pencipta Allah SWT.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karena beban kerja yang diberikan kepada pegawai yang sesuai akan menghasilkan kerja yang maksimal. Namun jika beban kerja diberikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada pegawai yang tidak sesuai maka akan menghasilkan penurunan kinerja pegawai tersebut.

Menurut (**Sopiah, 2018**) Beban kerja merupakan hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena karyawan merasa beban kerjanya terlalu banyak. Seorang karyawan tentunya harus memperhatikan beban kerja untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan kinerja yang tinggi.

Setiap perusahaan memiliki standar kerja karyawan, dengan beban kerja yang tidak sesuai keterampilan, pengetahuan dan usia karyawan akan menimbulkan beban menimbulkan beban kerja yang berlebih sehingga karyawan merasa stress dan dapat mempengaruhi standar kerja karyawan yang telah ditetapkan instansi. Oleh sebab itu, atasan harus memperhatikan beban kerja yang akan diberikan kepada karyawannya sesuai dengan kriteria yang mampu mengemban beban kerja yang akan diberikan sehingga tercapainya kinerja yang maksimal.

2.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut **Sianmbela (2019:473)**, karyawan dapat menghadapi kondisi-kondisi tekanan secara positif maupun negatif, stress dikatakan positif dan merupakan peluang bila stress merangsang seseorang untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh hasil kerja yang maksimal. Sedangkan stress dikatakan negatif bila menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan. Akibatnya ada konsekuensi bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Pengaruh dari konsekuensi tersebut adalah penurunan ataupun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peningkatan produktivitas maupun kinerja baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Jika stress yang dihadapi karyawan masih dalam hal yang wajar, maka stress dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun, jika tingkat stress yang dialami seorang karyawan berada di tingkat yang tinggi, maka stress dapat menjadi suatu masalah yang harus ditangani oleh karyawan serta organisasi agar kinerja tidak menurun sehingga tidak dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian saat ini yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Tri Suci Utami (2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari objeknya, yang mana penelitian terdahulu objeknya ialah Pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. sedangkan penulis Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru

<p>© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-undang</p> <p>Reky Dkk Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 No.4 ISSN: 2338-9605, (2018)</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Kota Manado</p>	<p>Dari hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado Kota</p>	<p>Perbedaan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana menggunakan satu variabel X yaitu Beban Kerja sedangkan penulis menggunakan dua variabel X yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja</p>
<p>Fernando Reinhard Tjiabrata, dkk (Jurnal EMBA Vol.5, No.2 ISSN: 2303-1174, 2017)</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado</p>	<p>Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado</p>	<p>Perbedaan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan penulis Beban Kerja dan Stres Kerja, objek penelitian terdahulu PT. Sabar Ganda Manado sedangkan penulis PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru</p>
<p>Hartono Jessie Steve Arif Partono Prasebo (Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 5, No. 1 ISSN: 2459-921, 2020)</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Jakarta Utara</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.</p>	<p>Perbedaan dapat dilihat dari variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Stres Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan penulis Beban Kerja dan Stres Kerja, objek penelitian terdahulu PT Telkom Witel Jakarta Utara sedangkan penulis PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta.	Perbedaan dapat dilihat dari objeknya, penelitian terdahulu objeknya ialah Karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta. sedangkan penulis Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru
--	---	---

2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variable-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

2.8.1 Variabel bebas (independent)

- Beban Kerja (X1)
- Stres Kerja (X2)

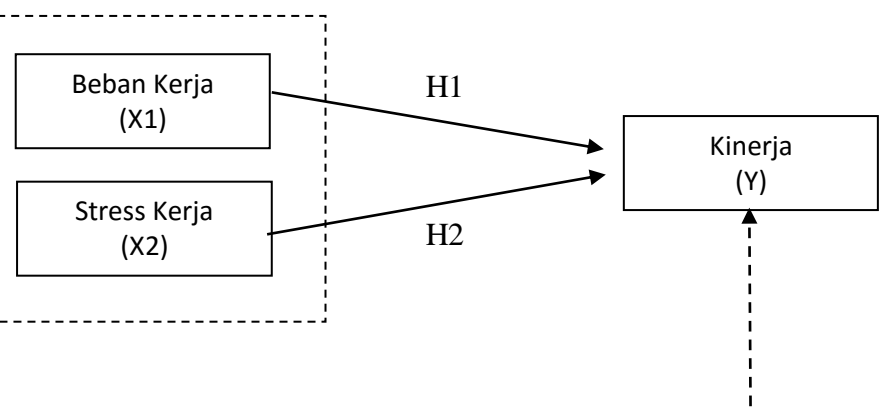
2.8.2 Variabel terikat (dependen)

- Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

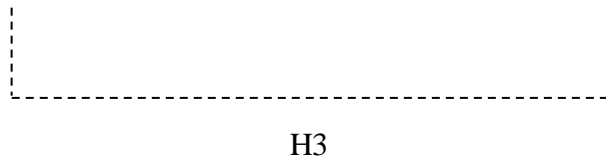
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Kota Pekanbaru”



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sumber : Siagian (2018)

Keterangan:

-----> : *Hubungan secara parsial*

-----> : *Hubungan secara simultan*

2.9 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014 : 63)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H₂: Diduga Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru.

H₃: Diduga Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru.

2.10 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016)	2 Kualitas kerja 3 Kuantitas 4 Efektifitas 5 Ketepatan Waktu 6 Kemandirian (Robbins, 2016)	Likert
Beban Kerja (X1)	Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas dan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi (Hariyati, 2018)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017)	Likert
Stres Kerja (X2)	Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2014)	3. Tuntutan tugas 4. Tuntutan peran 5. Tuntutan antar pribadi 6. Struktur organisasi Afandi (2014 :179-180)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru yang beralamat di JL. Garuda Sakti KM 3, Komplek Pergudangan Angkasa II, Blok E No.10 Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28291. dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru. Penelitian ini dimulai sejak bulan November 2022 sampai bulan Mei 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (**Sugiyono : 2014**). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan variable Beban Kerja, Stres Kerja, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja yang didapat secara langsung dari perusahaan melalui kuesioner dan observasi kepada karyawan.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2014) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data sekunder dalam penelitian ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 80) popuasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru, yaitu sebanyak 60 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang harus diambil dari populasi harus betul-betul Representatif (mewakili).

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *nonProbability Sampling* dengan teknik *Sampling jenuh/sensus*. Menurut **Sugiyono (2017 : 85)** *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Dalam penelitian ini peneliti tidak memasukkan General Manager sebagai sampel karena berada di posisi tertinggi, jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang yaitu seluruh karyawan kecuali General Manager.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

3.4.1 Observasi

Menurut **Sugiyono (2014 : 137)** Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Jika wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak hanya terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Eropacific Partner.

3.4.2 Angket (Kuisisioner)

Menurut **Sugiyono (2014 : 142)** kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden untuk dijawabnya. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif.

3.5 Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Metode analisis kuantitatif adalah yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan menguji hipotesa yang sudah ditetapkan. (Sugiyono, 2016)

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus *korelasi product moment* atau dikenal juga dengan *korelasi pearson*.

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya item angket dinyatakan valid. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tabel maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya, item angket dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila kriteria suatu pengujian menunjukkan nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), maka ukuran kuesioner yang dipakai sudah reliabel (Ghozali, 2018).

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residu yang terdistribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Frish dalam Firdaus (2011 : 176) Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

model regresi. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinieritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Sulyanto (2011 : 126) Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

3.8 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut (Sugiyono, 2012) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalakan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila ada dua atau lebih variabel independen sebagai Faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :	Y	= Kinerja
	a	= Konstanta
	b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
	X ₁	= Beban Kerja
	X ₂	= Stress Kerja
	e	= Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TS : Tidak Setuju = 2

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel.

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistik dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F	= F hitung
R	= Koefisien Determinasi
k	= Jumlah Variabel Penelitian
n	= Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat diumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. H_o diterima apabila $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

3.10 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

Coca-Cola pertama kali diperkenalkan pada tanggal 8 Mei 1886 oleh John Styth Pemberton, seorang ahli farmasi dari Atlanta, Georgia, Amerika Serikat. Dialah yang pertama kali mencampur sirup karamel yang kemudian dikenal sebagai Coca-Cola. Frank M. Robinson, sahabat sekaligus akuntan John, menyarankan nama Coca-Cola karena berpendapat bahwa dua huruf C akan tampak menonjol untuk periklanan. Kemudian, ia menciptakan nama dengan huruf-huruf miring mengalir, Spencer dan lahirlah logo paling terkenal di dunia yang sering kita lihat sekarang.

Setelah meninggalnya Dr. Jhon Styth Pemberton, resep coca cola diberikan kepada Asa Chandler yang mendirikan The Coca cola Company pada tahun 1892 di Atlanta, Georgia Amerika Serikat. Setelah tiga tahun dia menerima dan menjalankan bisnis coca cola dia dapat membuktikan bahwa sampai sekarang coca cola sudah menjadi minuman favorit disetiap Negara bagian Amerika Serikat. Disamping itu rasa minuman coca cola yang mempunyai tempat tersendiri dalam selera masyarakat. Peningkatan penjualan coca cola sangat ditunjang dengan system promosi yang terencana. Pada saat ini minuman cocacola ditempatkan dilokasi yang strtegis seperti dekat dengan pasar, dan tempat peristirahatan.

Cola-Cola Amatil (CCA) kantor pusat di Sydney, Australia, dan Perusahaan terdaftar di Bursa Efek Australia. PT. Coca-Cola Amatil Indonesia (CAI) adalah produsen terkemuka dan distributor non-alkohol siap minum

minuman dan telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1992 memproduksi dan mendistribusikan di bawah lisensi, produk pasar perdagangan Cola-Cola Company.

Coca-Cola Official Distributor (CCOD) merupakan bagian dari Coca Cola Company Indonesia yang melayani pelanggan untuk kebutuhan pembelian, memasok, dan pemesanan produk minuman Coca Cola. Saat ini tersedia berbagai jenis produk mulai dari coca-cola botol (coke bottle) ukuran kecil, sedang dan besar. Tersedia juga produk (products) coca cola kaleng.

Cabang Pekanbaru adalah distributor terbesar yang ada di wilayah Provinsi Riau. Dan hal ini membuat wilayah pemasaran perusahaan ini lebih besar. Adapun yang menjadi daerah pemasaran perusahaan produk minuman ringan coca cola adalah Kota Madya Pekanbaru dan sekitarnya, Bangkinang – Rantau Berangin, Ujung Batu – Pasir pengaraian, Lipat Kain –Logas, Minas, Sikijang Mati - Kerinci, Siak Buatan Pantai Cermin, Kasikan dan Perawang. Dan diantara daerah pemasaran tersebut kotamadya Pekanbaru dan sekitarnya adalah daerah yang cukup potensial.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan minuman terbaik di dunia dan memandu setiap aspek bisnis dengan menjelaskan target yang perlu dicapai

4.2.2 Misi Perusahaan

Memberikan kesegaran kepada pelanggan dan konsumen kita dengan rasa bangga dan semangat sepanjang hari, setiap hari . Agar kita dapat memenuhi visi dan misi kita, cara kerja kita dan cara kita berhubungan dengan semua pihak yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki kepentingan atas Perusahaan mulai dari konsumen dan pelanggan hingga ke pemasok, terhadap pemerintah dan diri kita sendiri harus di bangun atas dasar nilai-nilai yang kuat. Bertumpu pada dasar kejujuran dan integritas, nilai-nilai inti kita adalah :

Nilai-nilai Perusahaan:

1. Sumber Daya Manusia: Mengembangkan sumber daya manusia, menghargai prestasi serta menikmati apa yang kita lakukan.
2. Pelanggan : Menang untuk pelanggan dan diri sendiri
3. Semangat : Semangat untuk bertindak, bertanggung jawab dan sukses.
4. Inovasi: Selalu mencari yang lebih baik.
5. Keunggulan: senantiasa melaukakan pekerjaan yang terbaik.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi adalah kumpulan unit-unit pengambilan keputusan untuk mewujudkan tujuan didalam organisasi tersebut. Organisasi merupakan suatu proses interaksi dimana terdapat hubungan antara fungsi, wewenang, dan tanggung jawab tiap bagian atau departemen atas pekerjaan yang ditugaskan.

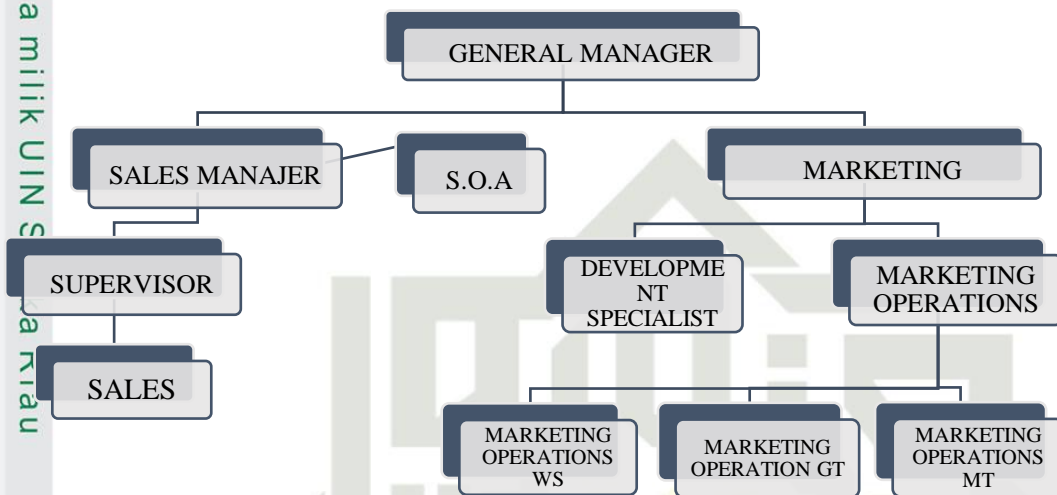
Berikut ini adalah struktur organisasi di PT. Coca-Cola sebagai berikut:

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

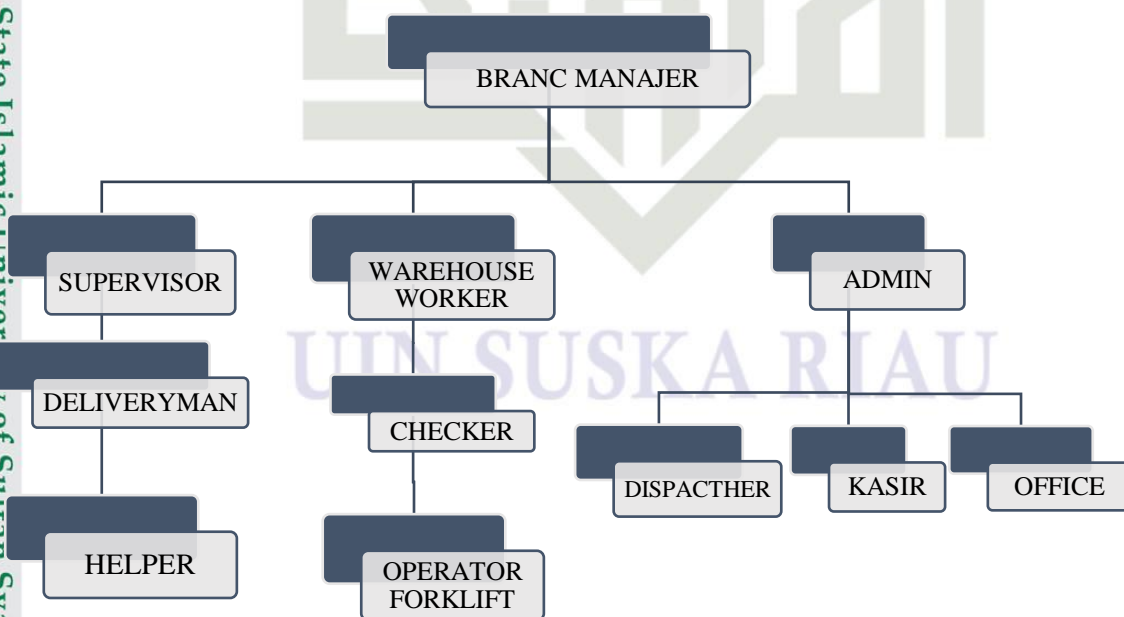
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bagian Supply Chain PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru



Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bagian Supply Chain PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru



Sumber: PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,845 menyatakan bahwa jika beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,845. Diketahui thitung (6,262) > t tabel (2,002) dan sig. (0,000) < (0,05). Artinya beban kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru.
2. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,470 menjelaskan bahwa stres kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,470. Diketahui thitung (5,725) > t tabel (2,002) dan Sig. (0,000) < (0,05). Artinya stres kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru.
3. Secara simultan diketahui bahwa Fhitung sebesar 110.683 dengan signifikan 0,000 dan jumlah Ftabel statistik sebesar 3,15. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar (110.683) > Ftabel (3,15) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partner Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Muyassar Al-Qur'an dan Terjemahan. (2011) Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, konsep dan indikator*. Cetakan kesatu. Zanafa Publishing
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda
- Ardana. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Attadi, Febri. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica*, 6(1):37.
- Bisnis, J. A., Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27
- Edison, Emron. Yohni anwar, Imas komariyah. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 1–10.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lakito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018* , 45, 24–35.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mangkunegara, Anwar prabu (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan Jackson (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Munandar, A.S.. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press, Jakarta
- Rivai, Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, P. Sondang (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Sinambela, Lijan Poltak (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta
- Suliyanto (2011) *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Snyoto, Danang (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suci RM Koesomowidjojo (2017) *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak.
- Veithzal Rivai, Dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.



Hak Cipta



1. Dilarang
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS

Aprillia Sania Putri, lahir di Pekanbaru pada tanggal 13 April 2000. Anak kedua dari tiga bersaudara dari Bapak Hendri Suhaimi (ALM) dan ibu Leni Surya. Penulis mengawali pendidikan di TK Al-Karimah Pekanbaru. Kemudian melanjutkan pendidikan ke SDN 164 Pekanbaru dan tamat tahun 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di MTsN Andalan Pekanbaru dan tamat pada tahun 2015, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 11 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2018.

Selanjutnya penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pada tahun 2023 Penulis mengikuti ujian oral *comprehensive* pada hari Selasa, 27 Juni 2023 dengan judul skripsi **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN PT. COCA COLA EUROPA CIFIC PARTNERS (CCEP) KOTA PEKANBARU”** lalu di nyatakan lulus dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)