

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL*
SUPPORT TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT
PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS SEI TAPUNG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**Oleh :
Heridalia Devita
2017/ 17059015**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS SEI TAPUNG

Nama : Heridalia Devita
TM/NIM : 2017/17059015
Jurusan : Manajemen S-1
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Dinjil di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen S-1
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, November 2021

Tim Penguji

Okki Trinanda, SE, MM

Rini Sarianti, SE, M.Si

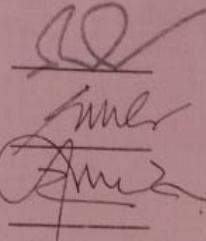
Dr. Sulastri, M.Pd, MM

Tanda Tangan

(Ketua)

(Anggota)

(Anggota)

The image shows three handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The first signature is the most prominent and appears to be 'Okki Trinanda'. The second and third signatures are less legible but correspond to the names of the other two examiners listed.

BALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

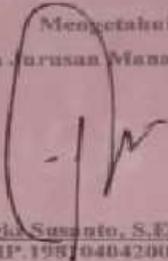
PENGARUH BEBAN KERJA DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT
PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS SEI TAPUNG

Nama : Heridalia Devita
TM/NIM : 2017/17059015
Jurusan : Manajemen S-1
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, November 2021

Disetujui Oleh:

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen S-1


Perengko Susanto, S.E., M.Sc., Ph.D.
NIP. 198704042005011002

Pembimbing


Okki Trinanda, SE., MM.
NIP. 198310122015041001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Heridalia Devita
Nim/TM : 17059015/2017
Tempat/Tanggal Lahir : Tandun/8 Maret 1999
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Tandun, Rokan Hulu, Riau
No.Hp : 082288212703
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik dari UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akedemik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, November 2021

Penulis



Heridalia Devita

ABSTRAK

Heridalia Devita : **Pengaruh Beban Kerja**
2017/17059015 : **Dan *Perceived Organizational Support***
Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan
PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung
Dosen Pembimbing : **Okki Trinanda, SE, MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung. (2) Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Stres Kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung. penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung yang berjumlah 116 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 22.0.

Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa: (1) Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung. (2) *Perceived Organizational Support* berpengaruh negative terhadap Stres Kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung.

Kata Kunci : **Stres Kerja, Beban Kerja, *Perceived Organizational Support***

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melipatkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : Pengaruh Beban Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam Penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE., M.M selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Supan Weri Mandar, A.MD selaku staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah

membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.

5. Bapak Thamrin, S.PD, MM selaku pembimbing akademik yang selalu memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis dalam masa perkuliahan.
6. Bapak dan ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawan staf yang telah membantu di bidang administrasi.
7. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
8. Teristimewa untuk Ibu saya Nurhayati, atas segala doa, cinta, dan kasih sayang, pengorbanan yang luar biasa serta dukungannya sehingga penulis dapat meraih semua ini dan memberikan kebanggaan yang luar biasa. Dan juga adik tercinta Desi Dita Indahsari dan Chintia Rahayu serta keluarga besar yang telah berkorban baik materil maupun moril dan memberikan penulis motivasi serta mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
9. Orang tersayang dan sahabat-sahabat tersayang yang telah memberi dukungan, motivasi, dan juga bantuan agar terselesaikannya skripsi ini. Untuk Frengki, terimakasih telah memotivasi, membantu dan menemani selama proses penulisan skripsi ini, dan juga kepada Suci, Aini, Tika, Dayah, Restu teman seperjuangan dari awal kuliah yang telah kebersamai keceriaan dan

keluhan penulis setiap harinya dan selalu memotivasi dan mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih kepada Resa Indah Sari yang bersedia mengajarkan dan mendengarkan keluhan penulis dalam penulisan skripsi ini. Dan terimakasih kepada Evi Fitria, Maya dan Nuri telah memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

10. Teman-teman jurusan manajemen 2017, khusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, yang telah memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Padang, Oktober 2021

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------------------------------------|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 10 |
| C. Batasan Masalah..... | 10 |
| D. Rumusan Masalah | 11 |
| E. Tujuan Penelitian | 11 |
| F. Manfaat Penelitian | 11 |
| BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | 13 |
| A. Kajian Teori | 13 |
| 1. Stres Kerja..... | 13 |
| 2. Beban Kerja..... | 18 |
| 3. Perceived Organizational Support | 20 |
| B. Penelitian Relevan..... | 22 |
| C. Kerangka Konseptual | 24 |
| D. Hipotesis | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 28 |
| A. Desain Penelitian..... | 28 |
| B. Definisi Operasional Variabel..... | 28 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 31 |
| D. Populasi dan Sampel | 31 |
| E. Data Penelitian | 32 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 33 |

| | |
|-----------------------------------------|-----------|
| G. Instrumen Penelitian..... | 34 |
| H. Uji Instrumen | 36 |
| I. Teknik Analisis Data..... | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN..... | 46 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 46 |
| B. Hasil Penelitian | 48 |
| C. Hasil Analisis Data..... | 57 |
| D. Pembahasan..... | 65 |
| BAB V PENUTUP..... | 70 |
| A. KESIMPULAN..... | 70 |
| B. SARAN | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

Tabel

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Rekapitulasi beban kerja karyawan PTPN V PKS Sei Tapung | 5 |
| 2. Absensi Karyawan PTPN V PKS Sei Tapung Januari s/d April 2021 | 7 |
| 3. Rekapitulasi Data karyawan PTPN V PKS Sei Tapung | 9 |
| 4. Penelitian Relevan..... | 22 |
| 5. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan | 34 |
| 6. Variabel dan Indikator Penelitian..... | 35 |
| 7. Hasil Uji Validitas..... | 37 |
| 8. Hasil Uji Reliabilitas..... | 38 |
| 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 49 |
| 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 50 |
| 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan..... | 51 |
| 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja | 52 |
| 13. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja | 53 |
| 14. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja | 55 |
| 15. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> | 56 |
| 16. Hasil Uji Normalitas | 58 |
| 17. Hasil Uji Multikolinearitas..... | 59 |
| 18. Hasil Uji Linearitas | 61 |
| 19. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 62 |

| | |
|-----------------------------------------------------------|----|
| 20. Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) | 63 |
| 21. Uji F Statistik | 64 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Kerangka Konseptual 26
2. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung 48
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas 60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

| | |
|-------------------------------------------|----|
| 1. Surat Izin Penelitian | 78 |
| 2. Kuesioner Penelitian | 80 |
| 3. Tabulasi Data Penelitian | 87 |
| 4. Hasil Pengolahan Data Penelitian | 97 |

BAB I

PENDAHULUAN

Pada Bab I ini, penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian serta manfaat diadakannya penelitian ini.

A. Latar Belakang

Dalam organisasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama penentu keberhasilan organisasi. Salah satu masalah dari pengelolaan SDM yang tidak maksimal adalah dapat menimbulkan stress kerja. Seringkali SDM mengalami stress di tempat kerja yang diakibatkan oleh kondisi-kondisi di lingkungan kerja atau organisasi. Stress akan timbul jika individu dihadapkan dengan pemicu stress yang biasa disebut dengan “stressor”. Setiap individu memiliki pemicu stress yang berbeda-beda. Menurut Robbins & Judge (2012) stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan (Rivai & Sagala, 2011). Stres yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi

lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala stres dapat dilihat dengan adanya dampak langsung berupa ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda (Robbins & Timothy dalam Priana, 2015).

Stres Kerja yang dialami karyawan tidak terlepas dari beban kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja. Menurut Mangkunegara (2013) penyebab stres kerja yaitu beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai.

Menurut Dania (2013) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi. Pada dasarnya, beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan dimiliki oleh seseorang sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban kerja yang diterima karyawan akan berbeda antara satu dengan yang lainnya yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh seseorang itu. Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2011) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Penelitian yang dilakukan Aglis (2015) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan PT PLN (Persero) Area

Madiun Rayon Magetan dengan sampel sebanyak 80 karyawan. Kemudian, didukung oleh penelitian Wagiu (2017) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah sakit Hermana Lembean. Kemudian, pada penelitian Haryanti (2013) juga memiliki hasil penelitian yang sama bahwa didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi sehingga itu menghasilkan stres kerja pada karyawannya. Hal ini berarti semakin banyak beban kerja yang dirasakan maka stress kerja akan meningkat. Sebaliknya, apabila beban kerja yang dirasakan pas maka stres kerja akan menurun.

Penelitian ini mengambil objek pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung yang merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit. Jenis produksi yang dihasilkan dari produksi kelapa sawit dan inti sawit. PKS Sei Tapung terdiri dari divisi-divisi kerja yang saling terintegrasi demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap divisi mempunyai tugas dan kewenangan masing-masing seperti, divisi Tata Usaha (Administrasi), divisi Teknik, divisi Pengolahan dan divisi Pengendalian Mutu.

Berdasarkan pengamatan secara langsung yang penulis lakukan selama kegiatan magang di PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung. Penulis melihat beberapa fenomena terkait tingginya tingkat stress kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung. Tingginya tingkat stres yang dirasakan karyawan dikarenakan tekanan, ketegangan,

ketidakseimbangan emosi, baik yang berasal dari diri karyawan sendiri maupun yang berasal dari organisasi. Fenomena Stres kerja yang terjadi pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung dapat dilihat berdasarkan faktor penyebab stres kerja pada karyawan.

Pertama, terkait dengan beban kerja yang dirasakan terlalu berat yaitu karyawan diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung, karyawan mengeluhkan jumlah beban kerja yang dirasakan terlalu berat sehingga menimbulkan kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan.

Setiap bidang pekerjaan pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung memiliki tugas dan wewenang masing-masing. Seperti bagian administrasi yang terdiri dari krani personalia, krani upah, krani finansial, krani anggaran, dan krani pembukuan dan krani arsip. Bagian pengolahan yang terdiri dari krani pengolahan, operator rebusan, operator press, operator boiler. Bagian teknik dan bagian pengendalian mutu.

**Tabel 1 : Rekapitulasi beban kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara
V PKS Sei Tapung 2021**

| No | Bidang Pekerjaan | Jumlah Karyawan (Orang) | Jumlah Tugas (Per hari) | Jumlah Tugas (Per orang) | Jam Kerja (Per hari/jam) |
|----|-------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | Administrasi | 10 | 84 | 8 | 8 |
| 2 | Pengendalian Mutu | 18 | 64 | 4 | 8 |
| 3 | Pengolahan | 56 | 111 | 2 | 8 |
| 4 | Teknik | 32 | 134 | 5 | 8 |

Sumber: Divisi SDM PTPN V PKS Sei Tapung 2021 (diolah)

Dari tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa pada divisi administrasi karyawan diberi tanggungjawab menyelesaikan 8 tugas perhari untuk setiap orangnya. Untuk divisi pengendalian mutu setiap karyawan menyelesaikan 4 tugas perhari. Tugas tersebut meliputi melakukan pengawasan analisa dan control terhadap minyak dan kerusakan kernel proses serta kegiatan laboratorium secara menyeluruh. Melakukan uji terhadap parameter air mentah dan boiler untuk menyesuaikan dosis kimia berdasarkan spesifikasi. Untuk divisi pengolahan setiap karyawan menyelesaikan 2 tugas perhari. Pekerjaan yang dilakukan antara lain memastikan operasi semua alat berat dalam kondisi baik untuk menunjang kegiatan pabrik secara continue, menyiapkan laporan harian dan laporan produksi pengolahan dan mengawasi operasional perawatan air dan perawatan pabrik pengolahan. Dan untuk divisi

teknik, setiap karyawan harus menyelesaikan 5 tugas setiap harinya. Pekerjaan yang dilakukan yaitu memeriksa kerusakan-kerusakan pada bagian-bagian mesin dan menandai tempat-tempat yang rusak, memasang dan mengganti atau mengubah bagian-bagian dan lampiran-lampirannya berdasarkan spesifikasi produk, mendirikan dan mengoperasikan mesin serta menyesuaikan kontrol untuk mengatur mesin. Seperti yang diketahui bahwa PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung merupakan pabrik pengolahan kelapa sawit, tentu saja pabrik harus mengolah setiap harinya. Setiap bidang pekerjaan tersebut tentu harus menyelesaikan tugas yang diberikan dengan jam kerja 8 jam per hari.

Kedua, terkait dengan waktu yang mendesak yaitu keefektifan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung, karyawan setiap harinya dituntut untuk melaporkan hasil kegiatan melalui aplikasi yang diterapkan pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini, karyawan mengeluhkan waktu yang diberikan, sedangkan mereka juga harus menyelesaikan pekerjaan lainnya. Sehingga terjadi keterlambatan dalam pelaporan kegiatan tersebut.

Dari kedua fenomena diatas, dapat disimpulkan bahwasannya karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung berpotensi mengalami stres dalam bekerja. Konflik di tempat kerja, pemberian kerja yang berlebihan dan pemberian waktu kerja yang mendesak terhadap karyawan dapat menimbulkan stress yang berkepanjangan. Kondisi dilapangan terlihat

stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung dapat terlihat dari gejala yang dirasakan oleh karyawan seperti merasa cemas saat bekerja, cepat merasa letih, merasa cepat marah, merasa tegang saat bekerja, dan terganggunya kesehatan karyawan. Dari berbagai gejala tersebut, absensi karyawan dapat menjadi tolak ukur untuk melihat stres kerja yang dialami karyawan.

Tabel 2 : Absensi Karyawan PTPN V PKS Sei Tapung Januari s/d April 2021

| Bulan | Keterangan | | | Total Jumlah Karyawan |
|----------|------------|------|------|-----------------------|
| | Sakit | Izin | Cuti | |
| Januari | 6 | 3 | 42 | 116 |
| Februari | 7 | 2 | 29 | |
| Maret | 3 | 4 | 47 | |
| April | 8 | 3 | 30 | |

Sumber: Divisi SDM PTPN V PKS Sei Tapung 2021 (diolah)

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat masih fluktuatif atau naik turun angka sakit, izin dan cuti karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung dari bulan Januari s/d April 2021. Pada bulan Maret terjadi peningkatan jumlah cuti karyawan yaitu di angka 47. Untuk keterangan izin karyawan, peningkatan juga terjadi pada bulan Maret. Karyawan yang berhalangan hadir dikarenakan sakit terjadi peningkatan pada bulan April. Dengan adanya peningkatan karyawan yang sakit, diasumsikan bahwa terganggunya kesehatan karyawan dapat disebabkan karena karyawan mengalami stres dalam bekerja sehingga terjadinya ketegangan, merasa letih dan kurangnya

istirahat yang menyebabkan karyawan mengalami gangguan kesehatan. Karyawan yang izin dalam bekerja bisa dikarenakan urusan keluarga dan lain sebagainya. Tingginya tingkat absensi karyawan dapat menjadi bukti bahwa karyawan merasa stres dalam bekerja dikarenakan adanya perasaan tertekan dan lelah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian, dukungan organisasi yang dirasakan juga berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Menurut Robbins and Judges (2013) menyatakan dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) merupakan tingkat dimana pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi. Sedangkan menurut Afsar & Badir (2017), *Perceived Organizational Support* merupakan perasaan dari karyawan bahwa organisasi peduli, menghargai kontribusi mereka dan memberi kesejahteraan emosional social mereka dengan memberikan rasa hormat serta dukungan kepada mereka.

Perceived Organizational Support yang positif dari karyawan diasumsikan akan mempengaruhi menurunnya stres kerja. Ketika *Perceived Organizational Support* karyawan tinggi maka karyawan akan menghasilkan emosi kerja yang positif dengan menikmati pekerjaan mereka dan berada dalam keadaan psikologis yang lebih positif di tempat kerja (Arslaner & Boylu, 2017).

Persepsi dukungan organisasi dapat dilihat dari penghargaan yang diterima karyawan, kesempatan pengembangan kemampuan, kondisi kerja, serta kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan hidup karyawan (Susmiati & Sudarma, 2015). Penelitian tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi pada stres kerja pegawai sebelumnya dilakukan oleh Arshadi dan Hayayi (2013) yang membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan persepsi dukungan organisasi pada stres kerja pegawai.

Fenomena mengenai Perceived Organizational Support yang terjadi pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung dapat dilihat dari indikator Perceived Organizational Support yaitu organizational reward and job condition. Dalam bekerja, PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung kurang memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya penghargaan yang diterima karyawan terkait kinerjanya di perusahaan. PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung. Pemberian penghargaan terhadap karyawan baru dilaksanakan pada tahun 2021 seperti yang terlihat pada tabel:

Tabel 3. Rekapitulasi Data karyawan PTPN V PKS Sei Tapung 2021

| No | Nama Karyawan | Keterangan |
|----|--------------------|------------------------|
| 1 | Subanjar | Disiplin Pemakaian APD |
| 2 | Abdillah Batu Bara | Disiplin Pemakaian APD |

Sumber: Data Primer (diolah) 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa penghargaan yang diberikan kepada karyawan pada tahun 2021 terkait dengan disiplin pemakaian APD. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan baru menerapkan penilaian kepada karyawan pada tahun 2021 sedangkan pada tahun-tahun sebelumnya tidak ada penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja. Sehingga masih kurangnya reward yang diberikan karyawan terhadap kontribusi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, maka penulis tertarik dan perlu untuk meneliti berbagai aspek yang berkenaan dengan fenomena di atas serta mengetahui lebih lanjut ke dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Stres Kerja pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Stres Kerja yang dialami karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung diduga masih tinggi.
2. Beban Kerja yang dirasakan karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung diduga masih tinggi.
3. Tingkat Dukungan Organisasi yang dirasakan karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung diduga masih rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membatasi variabel yang di duga erat kaitannya dengan Stres Kerja pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung yaitu Beban Kerja dan *Perceived Organizational Support*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti dalam penelitian sebagai berikut:

1. Sejauhmanakah pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung?
2. Sejauhmanakah pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Stres Kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung.
2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Stres Kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah terutama di bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

b. Bagi akademik

Penelitian ini dapat memperluas mengenai konsep Stres kerja dan nantinya penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian di bidang sumber daya manusia yang terkait dengan tuntutan pekerjaan, beban kerja, *perceived organizational support* dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan kepada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung dan lembaga–lembaga lain dalam mengambil kebijakan mengenai permasalahan ini. tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian yang sama khususnya mengenai sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Pada Bab II ini penulis akan menjelaskan kajian teori dari masing – masing variabel yang diteliti, penelitian relevan yang mendukung hipotesis penelitian penulis, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

A. Kajian Teori

Pada kajian teori ini akan dijelaskan mengenai variabel–variabel yang diteliti untuk mengidentifikasi, mengetahui karakteristik, ciri–ciri dan tanda–tanda dengan menentukan hubungan antar variabel yang diteliti. Variabel yang diteliti tersebut Stres Kerja (Y), Beban Kerja (X1), dan *Perceived Organizational Support* (X2).

1. Stres Kerja

Penulis akan menjelaskan mengenai pengertian, faktor–faktor yang dapat mempengaruhi beserta indikator stres kerja, seperti dibawah ini:

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2012) stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumberdaya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Gibson, dkk (2011) mendefinisikan stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses-proses psikologis, akibat dari sikap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi ada fisik berlebihan kepada seseorang. Demikian juga pengertian stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan menurut Mangkunegara (2013).

Menurut Veithzal (2014), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh karyawan yang dapat mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, antara lain:

1) Konflik kerja

Menurut Robbins (2014) faktor penyebab stres kerja antara lain konflik kerja. Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena

harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak.

2) Tuntutan Pekerjaan

Sampson & Akyeampong (2014) mengemukakan bahwa terdapat banyak penelitian yang menemukan bahwa tuntutan kerja yang ditempatkan oleh organisasi dapat memberikan tekanan pada karyawan, sehingga mengakibatkan karyawan mengalami gejala stres dan kelebihan kerja. Khususnya, ketika karyawan merasa tuntutan yang mereka miliki lebih tinggi dibandingkan kemampuan mereka.

3) Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja juga diliputi oleh beban kerja (Wagiu, Kolibu & Asrifuddin, 2017). Beban kerja merupakan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan terlalu tinggi.

4) *Perceived Organizational Support*

Menurut Arslaner & Boylu (2017), *Perceived Organizational Support* yang positif dari karyawan diasumsikan akan mempengaruhi menurunnya stres kerja. ketika *Perceived Organizational Support* karyawan tinggi maka karyawan akan menghasilkan emosi kerja yang positif dengan menikmati pekerjaan mereka dan berada dalam keadaan psikologis yang lebih positif di tempat kerja.

5) Waktu Kerja

Karyawan selalu di tuntut untuk segera menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa dikerjar oleh waktu untuk mencapai target kerja.

c. **Gejala Stres**

Stres sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang akan terlihat gejalanya. Menurut Robbins dan Timothy dalam Priana (2015) gejala dari stres dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

1) Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis adalah gejala awal yang dapat diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh,

meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2) Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun, bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

3) Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

d. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Parker dan De Cotiis (2016)

1) Time Pressure (Tekanan Waktu)

Suatu kondisi dimana karyawan mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2) Anxiety (Kegelisahan)

Adalah perasaan campuran yang berisikan dengan ketakutan dan keprihatinan mengenai masa-masa yang akan datang tanpa sebab-sebab yang khusus untuk ketakutan dan keprihatinan tersebut.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi, (Dhania, 2010). Sedangkan menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Menurut Danang (2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Selain itu, menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2011) juga menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus

dilakukan oleh seseorang sebagai tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja.

b. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang dikembangkan oleh Hart dan Steveland (dalam Kokoroko, E & Mohammed, A. S, 2019) terbagi menjadi beban kerja fisik dan mental menjadi enam dimensi. Ukuran beban kerja fisik meliputi physical demand dan effort. Dan ukuran beban kerja mental meliputi mental demand, temporal demand, performance dan frustration level, yaitu:

- 1) *Physical Demand*, yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas (contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan, dan lainnya).
- 2) *Effort*, yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.
- 3) *Mental demand*, yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat.
- 4) *Temporal demand*, yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat dan melelahkan.

- 5) *Frustration level*, yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.
- 6) *Performance*, yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang didalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

3. Perceived Organizational Support

a. Pengertian Perceived Organizational Support

Menurut Robbins and Judge (2013) yang menyatakan dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) adalah tingkat dimana pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. kemudian menurut Ajay K. (2013) *Perceived Organizational Support* pada dasarnya berarti pengakuan oleh organisasi social emosional kebutuhan, upaya, komitmen dan loyalitas individu terhadap karyawan.

Perceived Organizational Support merupakan perasaan dari karyawan bahwa organisasi peduli, menghargai kontribusi mereka dan memberi kesejahteraan emosional social mereka dengan memberikan rasa hormat serta dukungan kepada mereka (Afsar & Badir, 2017). Ketika *Perceived Organizational Support* karyawan tinggi maka karyawan akan menghasilkan emosi kerja yang positif dengan

menikmati pekerjaan mereka dan berada dalam keadaan psikologis yang lebih positif di tempat kerja (Arslaner & Boylu, 2017).

Dari defisini diatas dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* adalah keyakinan karyawan bahwa sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

b. Indikator Perceived Organizational Support

Menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Baliartati (2016), terdapat tiga bentuk umum perlakuan dari organisasi yang dianggap baik dan akan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yaitu:

1) *Fairness* (keadilan)

Fairness merupakan keadilan yang menyangkut berbagai cara yang digunakan dalam keputusan untuk menentukan distribusi sumber daya harus memiliki efek kumulatif yang kuat kepada karyawan.

- a) Sikap organisasi dengan menghargai kontribusi karyawan
- b) Menghargai kontribusi karyawan

2) *Supervisor Support*

Merupakan pandangan umum karyawan mengenai seberapa banyak kontribusi dan kepedulian yang diberikan atasan terhadap kesejahteraan dan memahami tujuan karyawan.

- a) Organisasi mempertimbangkan tujuan dan nilai karyawan
 - b) Memberikan bantuan kepada karyawan
- 3) *Organizational Reward and Job Condition*

Organizational Reward and Job Condition merupakan persepsi karyawan mengenai penghargaan yang dapat diberikan organisasi kepada mereka dan kondisi kerja yang dirasakan karyawan. Meliputi pengakuan, gaji, otonomi, promosi, keamanan, dan asuransi dalam bekerja.

- a) Memberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan karir
- b) Memberikan reward atas prestasi di tempat kerja

B. Penelitian Relevan

Untuk mendukung hipotesis penelitian ini diperlukan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 4
Penelitian Relevan

| No | Nama Penulis | Judul Penelitian | Hasil |
|----|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Aldino & Rosaly (2021) | Examining The Impact Of Habit, Workload, And Work Environment To WorkStress On Millennial Generations | Beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja pada generasi milenial |
| 2 | Anisah A.R | Hubungan Antara | Terdapat hubungan yang |

| | | | |
|---|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | &Anggun R.P (2017) | Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Stres Kerja | negative dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja |
| 3 | Budiyanto, A.J.M. Rattu & J.M.L. Umboh (2019) | Faktor – faktor yang berhubungan dengan stress kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum Bethesda GMIM Tomohon | Terdapat hubungan secara signifikan antara beban kerja dengan stres kerja |
| 4 | Deepti P athak (2012) | Role of perceived organizational support on stress-satisfaction relationship: an empirical study | Dukungan organisasi yang dirasakan ditemukan dapat mengurangi tingkat stress karyawan , sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja |
| 5 | Emmanuel K., Mohammed A. Sanda (2019) | Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD Nurses: The rule of coworker support | Beban kerja perawat OPD berpengaruh positif terhadap stres kerja |
| 6 | Maharani, Rahmi & Apri, Budianto (2019) | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam | Beban kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap stres kerja |
| 7 | Mesi Parlinda, Tan Malaka & Novrikasari (2020) | Hubungan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kejadian Stres kerja Pada Jurnalis Perempuan Di Kota Palembang | Tuntutan pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja pada jurnalis perempuan di Kota Palembang |
| 8 | Suryaningrum, T. (2015) | Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat | 1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja |

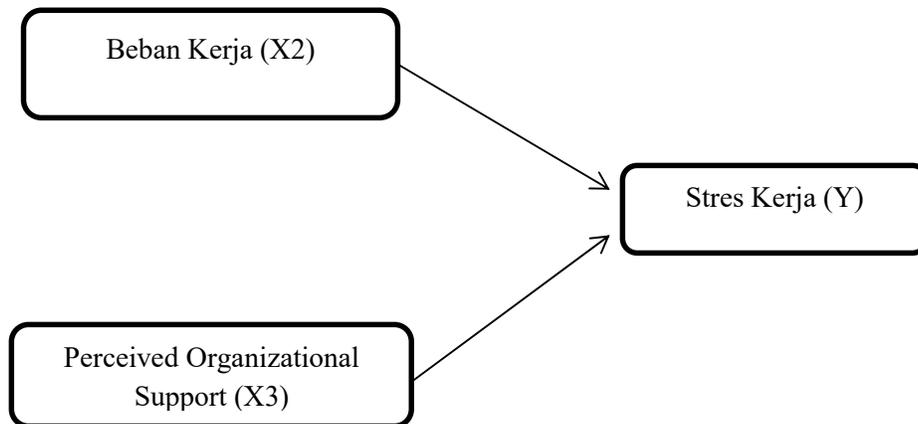
| | | | |
|----|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta | pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta 2. Dukungan social berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta |
| 9 | Tazkiatun Nafs (2020) | Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada Guru Tahfidz di pesantren Terpadu Darul Quran Mulia | Terdapat pengaruh positif secara simultan antara variabel beban kerja dengan stress kerja pada guru tahfidz di pesantren terpadu darul quran mulia |
| 10 | Arogundade, T., B. Ayodeji, A., & Onajobi, A. (2015) | The influence of perceived organizational support on job stress among selected public and private sector employees in Lagos State, Nigeria | Dukungan organisasi yang dirasakan berkontribusi dalam menurunkan stress kerja |

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterikatan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang stres kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja dan *perceived organizational support*.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi. Semakin banyak beban kerja yang dirasakan karyawan maka stres kerja akan meningkat. Sebaliknya apabila beban kerja yang dirasakan pas maka stres kerja akan menurun.

Dan faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu *Perceived Organizational Support*. dimana pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. *Perceived Organizational Support* yang baik dari karyawan dapat mempengaruhi menurunnya stres kerja. hal ini karena karyawan merasa perusahaan peduli terhadap kontribusi dan kesejahteraan mereka dalam bekerja. *Perceived Organizational Support* dapat dilihat dari penghargaan yang diterima karyawan, kesempatan pengembangan kemampuan, kondisi kerja, serta kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan hidup karyawan. dari penjelasan diatas maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung.
2. H2 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara negatif terhadap Stres Kerja pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pendahuluan, kajian teori, dan pengolahan data serta pembahasan terkait hasil pengolahan data yang telah dikaji pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula tingkat Stres Kerja yang dirasakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung.
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap Stres Kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah *Perceived Organizational Support* yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan Stres Kerja yang dirasakan karyawan, sebaliknya semakin tinggi *Perceived Organizational Support* yang dirasakan karyawan, maka akan menurunkan Stres Kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memeberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung harus lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, karena beban kerja yang berlebihan dan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas akan meningkatkan stres kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.
- b. PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung harus lebih memperhatikan kontribusi karyawan dengan cara memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan agar karyawan merasakan bahwa organisasi memberikan dukungan dan menghargai kontribusi mereka dalam bekerja sehingga dapat menurunkan stres kerja yang dirasakan karyawan ketika bekerja.

2. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Pada penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi Stres Kerja.