

ANALISIS BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI PERISAI LISTRIK NASIONAL JAKARTA

Megawati¹, Prof.Dr.Rukaesih Achmad², C. Nike Septivani.³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti, Jakarta Timur 13210, Indonesia

ARTICLE INFO

PBJ use only:

Received date

Revised date

Accepted date

Kata kunci (Keywords)

Work Stress, Workload, Employee Performance.

ABSTRACT

This research is motivated by a decrease in the number of premiums and an increase in the number of claims in the last 3 years at PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta. The decrease in the number of premiums and the increase in the number of claims were caused by a decrease in performance which was indicated to be caused by several factors such as work stress and workload. This study uses quantitative methods by conducting data collection techniques (questionnaires) and data analysis.

Respondents in this study consisted of 42 employees of PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta, especially the Underwriting & Reinsurance Division. The research method was carried out using descriptive analysis and the results of this study showed that the workload, work stress and employee performance that occurred at PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta.

© 2023 JURNAL ASURANSI INDONESIA. ALL RIGHTS RESERVED

¹ Koresponden penulis:
mega7157@gmail.com

DOI:

ISSN :

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat dan berkualitas.

Di dalam organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memiliki peran penting, tanpa peran sumber daya manusia yang baik organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Menurut Pratiwi dan Ardana (2015) Stres kerja adalah suatu keadaan dimana individu sering merasakan suatu tekanan - tekanan akibat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak tercapai kepuasan dalam bekerja seperti yang diharapkan. Salah satunya adalah dapat menimbulkan stres pada karyawan karena kesalahan penempatan karyawan yang tidak sesuai pada posisinya dalam hal pembagian beban kerja yang dianggap tidak sesuai yang akan berdampak pada kinerja karyawan disuatu organisasi atau perusahaan. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas - tugas yang saling bertentangan, merupakan beberapa contoh pemicu stress kerja.

Menurut Siswanto (2017) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan,

teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Siswanto (2017) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

PT Asuransi Perisai Listrik Nasional merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang bergerak dalam bidang asuransi. Perusahaan asuransi memiliki peran sebagai tempat pengalihan risiko dari tertanggung kepada penanggung atau perusahaan asuransi. Sebagai tempat pengalihan risiko, divisi underwriting & reinsurance tentu memiliki peran penting dalam penyeleksian risiko. Oleh karena itu, diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik terutama dalam hal menganalisa suatu risiko.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dari kemajuan suatu perusahaan. Banyak faktor yang menjadi penyebab dari adanya penurunan kinerja karyawan, salah satu contohnya adalah pengaruh stres kerja dan beban kerja yang menimbulkan adanya penurunan kinerja karyawan. Stres kerja dan beban kerja dapat mengganggu kinerja karyawan itu sendiri, contohnya seperti akibat banyaknya pekerjaan dengan batas waktu yang singkat membuat karyawan secara tidak langsung harus melakukan beberapa pekerjaan dalam waktu bersamaan. Hal ini tentu tidak akan optimal karena dalam menganalisa risiko khususnya pada divisi underwriting & reinsurance membutuhkan fokus yang lebih dalam melihat berbagai risiko yang akan dianalisa. Jika kinerja karyawan mengalami penurunan tentu

akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Salah satunya pada perusahaan yang bergerak dibidang asuransi yaitu ditandai dengan adanya penurunan jumlah premi dan kenaikan jumlah klaim. Berikut adalah tabel penggambaran yang terjadi penurunan premi dan kenaikan klaim yang cukup signifikan pada PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta dalam 3 (tiga) tahun terakhir.



Gambar 1.1 Perbandingan jumlah *net premium* dengan jumlah *net claim* PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta pada tahun 2018 – 2020

Tabel 1.2 Perbandingan jumlah *net premium* dengan jumlah *net claim* PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta pada tahun 2018 – 2020

No.	Tahun	Net Premium	Net Claim
1	2018	Rp 1.689.416.069,-	Rp 251.679.414,-
2	2019	Rp 1.207.195.989,-	Rp 1.500.054.487,-
3	2020	Rp 499.636.241,-	Rp 2.791.141.432,-

Sumber : Hasil olahan data produksi tahun 2018 - 2020

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa dalam waktu 3 (tiga) tahun terakhir premi yang didapat khususnya divisi underwriting & reinsurance bagian penjaminan mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahunnya.

Pada tahun 2018 premi yang didapat mencapai Rp 1.689.416.069,-. Namun, pada tahun 2020 premi yang didapat hanya mencapai Rp. 499.636.241,-. Hal ini berbanding terbalik dengan jumlah klaim, yang mana dalam 3 (tiga) tahun terakhir jumlah klaim mengalami peningkatan. Pada tahun 2018 jumlah klaim sebesar No. Tahun Net Premium Net Claim 1 2018 Rp 1.689.416.069,- Rp 251.679.414,- 2 2019 Rp 1.207.195.989,-

Rp 1.500.054.487,- 3 2020 Rp 499.636.241,- Rp 2.791.141.432,- Sumber : Hasil olahan data produksi tahun 2018 – 2020 Rp. 251.679.414,-. Namun pada tahun 2020 jumlah klaim yang diterima mencapai Rp 2.791.141.432,-. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah premi yang didapat mengalami penurunan sedangkan jumlah klaim mengalami peningkatan dari tahun ke tahunnya.

Peranan seorang analis risiko (underwriter) dalam menganalisa risiko menjadi salah satu faktor penting kemajuan perusahaan asuransi. Jika dinilai kinerja seorang analis risiko kurang mumpuni tentu akan berdampak pada kerugian yang ditimbulkan akibat banyaknya jumlah klaim yang masuk dibandingkan dengan jumlah premi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja seorang analis risiko. Namun, dari banyaknya faktor tersebut penulis mengambil dua faktor yang dianggap cukup berpengaruh terhadap penurunan kinerja seorang analis risiko yaitu beban kerja dan stres kerja.

B. PERMASALAHAN

1. Bagaimana beban kerja di PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta ?
2. Bagaimana stres kerja di PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta ?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta ?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan beban kerja di PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan stres kerja di PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan kinerja karyawan di PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta

D. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta yang terletak di Jalan Raya Pasar Minggu No. 5 Jakarta 12950 dan yang menjadi subjek penelitian adalah beberapa karyawan dari divisi underwriting & reasuransi.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Berdasarkan tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka yang menjadi populasi dari obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi underwriting & reinsurance sebanyak 118 orang.

b. Sampel

Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah sebanyak 42 orang dari divisi underwriting & reinsurance. Pengambilan sampel ini menggunakan metode teknik random sampling yang mana akan diambil secara acak dari jumlah polulasi yang ada..

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan mengenai suatu permasalahan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang dibuat yaitu mengenai pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta. Penelitian ini memperoleh data menggunakan angket tertutup dengan skala likert.

Tabel 3.1 Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Skala Likert	Skor Jawaban	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu – Ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

2. Review Data Sekunder, salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari hasil data

sekunder yang ada. Pada penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah laporan produksi pada 3 tahun terakhir.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini mempunyai tiga variabel utama yang diteliti yaitu beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan yang akan diuji dengan analisis deskriptif pada masing–masing instrumen penelitian.

Tabel 3.2Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR	UKURAN
BEBAN KERJA	Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut	Beban Waktu	Waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan
			Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
			Waktu untuk memonitoring pekerjaan
		Beban Mental	Menggunakan kemampuan berfikir
			Menggunakan tingkat ketelitian
			Mengambil keputusan saat terjadi masalah
		Beban Psikologis	Merasa nyaman dengan pekerjaan
			Menemukan risiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan
			Merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik
STRES KERJA	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	Tuntutan Tugas	Tingkat beban kerja
			Tingkat kondisi pekerjaan
			Tingkat kesulitan pekerjaan
		Tuntutan Peran	Tingkat kesesuaian peran kerja dengan beban kerja
			Tingkat kesesuaian peran kerja dengan batas waktu penyelesaian pekerjaan
			Tingkat pemahaman peran kerja
		Tuntutan Antar Pribadi	Tingkat konflik antar rekan kerja
			Tingkat hubungan antar rekan kerja
			Tingkat tekanan yang diberikan oleh atasan

VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR	UKURAN
KINERJA KARYAWAN	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Kualitas	Tingkat ketercapaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan
			Kuantitas
		Ketepatan Waktu Efektivitas	Tingkat ketercapaian hasil kerja dengan batas waktu yang telah ditetapkan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang

digunakan valid atau tidak valid. Validitas diukur dan diuji dengan cara menghitung korelasi antara lain yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dihitung dengan menggunakan korelasi produk moment pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi yang dicari.

ΣX : Skor yang diperoleh subyek dalam setiap item.

ΣY : Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item.

N : Jumlah Subyek.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27.0 for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

$$r_{acc} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

r_{acc} = Nilai reliabilitas instrumen

$\Sigma \sigma b^2$ = Varians skor tiap item pernyataan

σt^2 = Varian total

k = Jumlah item pernyataan

Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 42 karyawan PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 27.0 for

windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,6 maka tidak reliable

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Muchson (2016) Teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Menurut Ghazali (2016) adapun fungsi dari analisis deskriptif adalah sebagai berikut :

1. Menggambarkan data sebagaimana adanya, tanpa membuat generalisasi atau kesimpulan dari data tersebut.
2. Memudahkan dalam membaca dan menganalisa data sehingga bisa ditarik kesimpulan.
3. Menyajikan data secara lebih ringkas dalam bentuk tabel.

Ada banyak macam penyajian data dalam analisis deskriptif namun yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah penyajian data dalam bentuk tabel. Penyajian data dalam bentuk tabel yaitu mengumpulkan angka- angka yang disusun menurut kategori yang berbeda-beda. Contoh jumlah responden menurut jenis kelamin dan umur.

E. TEORI TERKAIT

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu prestasi atau kemampuan yang didapat dari hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam waktu tertentu. Di samping itu, pengertian dari kinerja yaitu melaksanakan kegiatan atau pekerjaan

yang sering dikaitkan dengan kemampuan menyelesaikan masalah, menciptakan dan mendesain produk, mutu kreatifitas, adanya keberanian mengambil resiko, kemampuan mengatasi dan menghindari resiko yang ada. Aspek dari kuantitas kinerja mengacu pada beban kerja sedangkan aspek kualitas dari kinerja yaitu menyangkut kesempurnaan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. dapat disimpulkan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, pengetahuan, rencana kerja, lingkungan kerja, kondisi kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, efektivitas dan efisiensi serta tanggung jawab dan disiplin dari karyawan itu sendiri.

Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur dan menilai sesuatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2018) yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna.

2. Kuantitas (Jumlah)

Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang sudah dianggarkan merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan sehingga jika terjadi pemborosan maka kinerjanya dianggap kurang baik.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang ditetapkan.

6. Hubungan Antara Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Stres Kerja

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan atau pegawai pada sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kinerja, sehingga perlu penanganan khusus agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan, dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut. Apabila seorang pemimpin tidak tanggap terhadap suatu masalah stres yang dialami setiap karyawannya akan berdampak pada kinerja atau produktivitas perusahaan tersebut.

Jenis - Jenis Stres Kerja

Menurut Safaria dan Saputra (2015) membedakan stres menjadi dua, yaitu yang merugikan atau merusak disebut distres dan stres yang menguntungkan atau membangun disebut eustres.

1. Eustres, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan, adaptasi dan tingkat performance yang tinggi.

2. Distres, yaitu hasil dari respon terhadap yang tidak bersifat sehat, negatif dan

destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

3. **Hyperstress** Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetapsaja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stress akibat serangan teroris.

4. **Hypostress** Merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stress karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Dapat disimpulkan bahwa stress mempunyai dua jenis di mana stress yang muncul berdampak positif (eustres) mampu memicu semangat kerja, mempercepat pelaksanaan tugas, dan stress yang muncul berdampak negatif (distres) dapat memperburuk hasil kerja seseorang membuat pekerjaan menjadi lamban dan kesalahan dalam bekerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Tabel 2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut para ahli

No.	Nama Ahli, Tahun	Penjelasan
1	Mangkunegara, 2017	Beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.
2	Sondang, 2015	Faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan antara lain yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan (<i>role ambiguity</i>), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai bentuk perubahan.
3	Hasibuan, 2016	Faktor - faktor yang mempengaruhi stress diantaranya sebagai berikut beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar , waktu dan peralatan yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-

No.	Nama Ahli, Tahun	Penjelasan
		masalah keluarga seperti anak, istri mertua dan lain-lain.
4	Robbins dan Judge, 2016	Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja diantaranya sebagai berikut : 1. Faktor - faktor lingkungan a. Ketidakpastian ekonomi; b. Ketidakpastian politik; c. Ketidakpastian teknologi. 2. Faktor - faktor organisasional a. Tuntutan tugas; b. Tuntutan peran; c. Tuntutan antar pribadi. 3. Faktor - faktor pribadi a. Keluarga; b. Ekonomi; c. Tuntutan antar pribadi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor - faktor yang dapat mempengaruhi seseorang atau karyawan untuk mengalami stress kerja, apabila kejadian tersebut terus menerus terjadi dalam jangka waktu yang lama akan mempengaruhi kondisi karyawan yang semakin menurun juga dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dampak Stress Kerja

Dampak dari stress kerja dapat berupa dampak positif dan negatif. Dampak positif dari stress kerja adalah dapat meningkatkan motivasi karyawan, menginspirasi karyawan untuk hidup lebih baik, dan dapat menstimulus karyawan untuk bekerja lebih giat. Sedangkan, dampak negatif dari stress yaitu :

1. Dampak subjektif seperti kegelisahan, depresi, kehilangan kesabaran, dan merasa kesepian
2. Dampak perilaku seperti peledakan emosi dan perilaku impulsif dalam Bekerja.
3. Dampak kognitif seperti tingkat konsentrasi yang menurun dan ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang sehat;
4. Dampak fisiologis seperti denyut jantung dan tekanan darah meningkat, berkeringat, mulut kering, tubuh panas dingin, dan kecanduan glukosa darah meningkat;
5. Dampak kesehatan seperti sulit tidur, sakit kepala, dan mimpi buruk, dan
6. Dampak organisasi, yaitu terasing dari rekan kerja, produktivitas menurun,

menurunnya rasa ikatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Indikator - Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Stephen P. Robbins (2016) yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus sering diperhatikan oleh setiap perusahaan. Karena dari beban kerja tersebut karyawan menghasilkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan Beban Kerja

Menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Menentukan jumlah kebutuhan sumber daya manusia beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.
2. Menyempurnakan (Redesign) tugas jabatan beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).
3. Menyempurnakan (Redesign) struktur organisasi menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.
4. Menyempurnakan (Redesign) Standart Operating Procedure (SOP) Menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.
5. Menentukan Standar Waktu (Standard Time) tugas dan aktivitas diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Irawati & Carollina (2017) yaitu:

1. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi factor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status, gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).
2. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja yaitu :
 - a. Tugas (Task) tugas bersifat fisik seperti, tata ruang, tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain. lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal dan faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja. selain kedua factor tersebut, ada faktor lain yang juga ikut mempengaruhi beban kerja yaitu seperti time pressure, jadwal kerja atau jam kerja, dan tanggung jawab kerja.

Pengukuran Beban Kerja

Paramitadewi (2017) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga pengukuran beban kerja yaitu:

1. Pengukuran subjektif. yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelapor oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).

2. Pengukuran kerja. yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek - aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.

3. Pengukuran fisiologis. Yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

Indikator Beban Kerja

Menurut Indikator beban kerja menurut Ahmad et al. (2019) sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
Kondisi pekerjaan Pada kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
2. Penggunaan waktu kerja
Penggunaan waktu kerja Merupakan kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkungan, atau waktu baku atau dasar).
3. Target yang harus dicapai
Target yang dicapai Pandangan individu mengenai besarnya terget kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
4. Standar pekerjaan
Standar pekerjaan Merupakan standar kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya. Misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran yang memuat perpaduan antara teori dengan fakta, dan kajian kepustakaan, yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.



Gambar 2.4 Kerangka Berpikir Analisis Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta

PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan data sekunder berupa Laporan Keuangan Triwulanan Bank MAS dari tahun 2014 sampai 2021. Metode perhitungan yang dilakukan akan dijabarkan seperti dibawah ini.

Analisis Rasio Likuiditas (Quick Ratio). Rumus yang digunakan oleh peneliti adalah:

$$Quick\ Ratio = \frac{Cash\ Assets}{Total\ Deposit} \times 100\%$$

Dari rumus tersebut dapat dijelaskan lebih detail seperti:

- a. Cash Assets: terdiri dari kas, penempatan pada Bank Indonesia, dan penempatan pada bank lain pada Laporan Neraca.
- b. Total Deposit: terdiri dari giro, tabungan, dan deposito pada Laporan Neraca.

Tabel 5 Perhitungan Quick Ratio

Quick Ratio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jan-Mar	69,50%	15,89%	17,18%	24,80%	26,19%	20,56%	21,93%	17,20%
Apr-Jun	39,58%	27,77%	24,47%	31,80%	26,35%	23,63%	17,14%	32,05%
Jul-Sep	33,23%	27,37%	19,15%	31,23%	21,43%	18,22%	15,39%	26,68%
Okt-Des	19,32%	22,64%	27,35%	29,91%	26,09%	21,93%	16,33%	27,01%

$$\begin{aligned}
 & \mathbf{2014} \\
 QR_{Q1/2014} &= \frac{585.899}{842.987} \times 100\% = 69,5\% \\
 QR_{Q2/2014} &= \frac{462.614}{1.168.729} \times 100\% = 39,58\% \\
 QR_{Q3/2014} &= \frac{538.037}{1.619.186} \times 100\% = 33,23\% \\
 QR_{Q4/2014} &= \frac{394.071}{2.039.362} \times 100\% = 19,32\% \\
 & \mathbf{2015} \\
 QR_{Q1/2015} &= \frac{393.835}{2.478.730} \times 100\% = 15,89\% \\
 QR_{Q2/2015} &= \frac{798.227}{2.874.912} \times 100\% = 27,77\% \\
 QR_{Q3/2015} &= \frac{929.281}{3.395.308} \times 100\% = 27,37\% \\
 QR_{Q4/2015} &= \frac{803.104}{3.547.883} \times 100\% = 22,64\% \\
 & \mathbf{2016} \\
 QR_{Q1/2016} &= \frac{662.207}{3.853.447} \times 100\% = 17,18\% \\
 QR_{Q2/2016} &= \frac{1.092.750}{4.465.542} \times 100\% = 24,47\% \\
 QR_{Q3/2016} &= \frac{959.461}{5.011.332} \times 100\% = 19,15\% \\
 QR_{Q4/2016} &= \frac{1.577.548}{5.768.211} \times 100\% = 27,35\% \\
 & \mathbf{2017} \\
 QR_{Q1/2017} &= \frac{1.457.985}{5.880.107} \times 100\% = 24,8\% \\
 QR_{Q2/2017} &= \frac{2.199.738}{6.917.222} \times 100\% = 31,8\% \\
 QR_{Q3/2017} &= \frac{2.415.329}{7.734.808} \times 100\% = 31,23\% \\
 QR_{Q4/2017} &= \frac{2.719.829}{9.092.829} \times 100\% = 29,91\% \\
 & \mathbf{2018} \\
 QR_{Q1/2018} &= \frac{2.668.806}{10.190.309} \times 100\% = 26,19\% \\
 QR_{Q2/2018} &= \frac{2.452.315}{9.306.095} \times 100\% = 26,35\% \\
 QR_{Q3/2018} &= \frac{2.024.982}{9.449.464} \times 100\% = 21,43\%
 \end{aligned}$$

$$QR_{Q4/2018} = \frac{2.463.339}{9.442.828} \times 100\% = 26,09\%$$

$$\begin{aligned}
 & \mathbf{2019} \\
 QR_{Q1/2019} &= \frac{1.899.136}{9.238.144} \times 100\% = 20,56\% \\
 QR_{Q2/2019} &= \frac{2.451.971}{10.376.020} \times 100\% = 23,63\% \\
 QR_{Q3/2019} &= \frac{2.046.008}{11.231.047} \times 100\% = 18,22\% \\
 QR_{Q4/2019} &= \frac{2.748.109}{12.533.262} \times 100\% = 21,93\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & \mathbf{2020} \\
 QR_{Q1/2020} &= \frac{3.314.662}{15.113.347} \times 100\% = 21,93\% \\
 QR_{Q2/2020} &= \frac{2.841.558}{16.576.447} \times 100\% = 17,14\% \\
 QR_{Q3/2020} &= \frac{2.897.938}{18.835.495} \times 100\% = 15,39\% \\
 QR_{Q4/2020} &= \frac{3.154.816}{19.316.046} \times 100\% = 16,33\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & \mathbf{2021} \\
 QR_{Q1/2021} &= \frac{3.641.518}{21.173.382} \times 100\% = 17,2\% \\
 QR_{Q2/2021} &= \frac{6.338.207}{19.775.917} \times 100\% = 32,05\% \\
 QR_{Q3/2021} &= \frac{5.474.054}{20.515.514} \times 100\% = 26,68\% \\
 QR_{Q4/2021} &= \frac{5.448.371}{20.174.472} \times 100\% = 27,01\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan standar industri Quick Ratio yaitu 150% (Kasmir, 2017) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan Bank MAS dilihat dari rata-rata setiap tahun tidak memenuhi standar industri. Tidak terpenuhinya standar industri bagi quick ratio artinya perusahaan tidak mampu menyelesaikan tanggungan lancar yang mungkin harus dibayar secepatnya, namun bukan berarti perusahaan memiliki kendala keuangan. Karena quick ratio menghitung likuiditas perusahaan jangka pendek, ada kemungkinan perusahaan masih mampu menyelesaikan tanggungan dalam jangka panjang.

Return on Total Asset, Net Income Total Assets

Return on Total Assets: Net Income Total Assets

$$= \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$$

Dari rumus tersebut dapat dijelaskan lebih detail seperti:

1. Net Income: yaitu Laba (Rugi) bersih tahun berjalan pada Laporan Laba Rugi.
2. Total Assets: yaitu Total Aset pada Laporan Neraca.

Tabel 7 Perhitungan Return on Total Assets

ROA (NITA)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jan-Mar	0,56%	0,21%	0,35%	0,31%	0,21%	0,39%	0,16%	0,19%
Apr-Jun	0,94%	0,43%	0,66%	0,63%	0,54%	0,70%	0,27%	0,39%
Jul-Sep	1,04%	0,72%	0,90%	0,89%	0,89%	0,88%	0,46%	0,64%
Okt-Des	1,14%	1,03%	1,09%	1,01%	1,31%	0,82%	0,50%	0,92%

2014

$$NITA_{Q1/2014} = \frac{11.017}{1.960.714} \times 100\% = 0,56\%$$

$$NITA_{Q2/2014} = \frac{21.550}{2.299.077} \times 100\% = 0,94\%$$

$$NITA_{Q3/2014} = \frac{29.222}{2.816.215} \times 100\% = 1,04\%$$

$$NITA_{Q4/2014} = \frac{36.285}{3.190.269} \times 100\% = 1,14\%$$

2015

$$NITA_{Q1/2015} = \frac{7.824}{3.648.425} \times 100\% = 0,21\%$$

$$NITA_{Q2/2015} = \frac{17.880}{4.114.771} \times 100\% = 0,43\%$$

$$NITA_{Q3/2015} = \frac{33.466}{4.656.007} \times 100\% = 0,72\%$$

$$NITA_{Q4/2015} = \frac{49.301}{4.776.866} \times 100\% = 1,03\%$$

2016

$$NITA_{Q1/2016} = \frac{18.247}{5.178.538} \times 100\% = 0,35\%$$

$$NITA_{Q2/2016} = \frac{38.377}{5.784.800} \times 100\% = 0,66\%$$

$$NITA_{Q3/2016} = \frac{57.458}{6.376.534} \times 100\% = 0,9\%$$

$$NITA_{Q4/2016} = \frac{77.959}{7.129.632} \times 100\% = 1,09\%$$

2017

$$NITA_{Q1/2017} = \frac{22.210}{7.276.586} \times 100\% = 0,31\%$$

$$NITA_{Q2/2017} = \frac{52.710}{8.360.212} \times 100\% = 0,63\%$$

$$NITA_{Q3/2017} = \frac{81.906}{9.247.903} \times 100\% = 0,89\%$$

$$NITA_{Q4/2017} = \frac{107.167}{10.661.844} \times 100\% = 1,01\%$$

2018

$$NITA_{Q1/2018} = \frac{25.395}{11.978.132} \times 100\% = 0,21\%$$

$$NITA_{Q2/2018} = \frac{58.976}{10.939.276} \times 100\% = 0,54\%$$

$$NITA_{Q3/2018} = \frac{99.322}{11.201.847} \times 100\% = 0,89\%$$

$$NITA_{Q4/2018} = \frac{146.199}{11.130.227} \times 100\% = 1,31\%$$

2019

$$NITA_{Q1/2019} = \frac{43.201}{11.120.295} \times 100\% = 0,39\%$$

$$NITA_{Q2/2019} = \frac{85.674}{12.224.230} \times 100\% = 0,7\%$$

$$NITA_{Q3/2019} = \frac{115.779}{13.209.883} \times 100\% = 0,88\%$$

$$NITA_{Q4/2019} = \frac{117.911}{14.412.876} \times 100\% = 0,82\%$$

2020

$$NITA_{Q1/2020} = \frac{27.888}{17.027.244} \times 100\% = 0,16\%$$

$$NITA_{Q2/2020} = \frac{50.073}{18.498.251} \times 100\% = 0,27\%$$

$$NITA_{Q3/2020} = \frac{96.633}{20.845.528} \times 100\% = 0,46\%$$

$$NITA_{Q4/2020} = \frac{108.192}{21.537.936} \times 100\% = 0,5\%$$

2021

$$NITA_{Q1/2021} = \frac{43.953}{23.286.353} \times 100\% = 0,19\%$$

$$NITA_{Q2/2021} = \frac{87.223}{22.606.388} \times 100\% = 0,39\%$$

$$NITA_{Q3/2021} = \frac{150.457}{23.483.044} \times 100\% = 0,64\%$$

$$NITA_{Q4/2021} = \frac{213.129}{23.203.123} \times 100\% = 0,92\%$$

Hasil perhitungan Return on Total Assets diatas akan digunakan sebagai perwakilan perhitungan kinerja keuangan untuk dapat menghitung korelasi antara rasio Quick Ratio dan Net Profit Margin dengan kinerja keuangan. Berdasarkan standar industri Return on Total Assets yaitu 1,22% (SE NO.13/30/DPNP) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan Bank MAS dilihat dari rata-rata setiap tahun tidak memenuhi standar industri. Yang memenuhi standar industri hanya pada Q4 tahun 2018.

Perhitungan Korelasi Pearson

Rumus yang digunakan oleh peneliti adalah:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Perhitungan korelasi antara Quick Ratio dengan Return on Total Assets yaitu:

Tabel 8 Perhitungan Manual Korelasi Pearson antara QR dengan ROA

	QR	ROA	QR * ROA	QR^2	ROA^2
2014 - Q1	69,50%	0,56%	0,39%	48,31%	0,00%
2014 - Q2	39,58%	0,94%	0,37%	15,67%	0,01%
2014 - Q3	33,23%	1,04%	0,34%	11,04%	0,01%
2014 - Q4	19,32%	1,14%	0,22%	3,73%	0,01%
2015 - Q1	15,89%	0,21%	0,03%	2,52%	0,00%
2015 - Q2	27,77%	0,43%	0,12%	7,71%	0,00%
2015 - Q3	27,37%	0,72%	0,20%	7,49%	0,01%
2015 - Q4	22,64%	1,03%	0,23%	5,12%	0,01%
2016 - Q1	17,18%	0,35%	0,06%	2,95%	0,00%
2016 - Q2	24,47%	0,66%	0,16%	5,99%	0,00%
2016 - Q3	19,15%	0,90%	0,17%	3,67%	0,01%
2016 - Q4	27,35%	1,09%	0,30%	7,48%	0,01%
2017 - Q1	24,80%	0,31%	0,08%	6,15%	0,00%
2017 - Q2	31,80%	0,63%	0,20%	10,11%	0,00%
2017 - Q3	31,23%	0,89%	0,28%	9,75%	0,01%
2017 - Q4	29,91%	1,01%	0,30%	8,95%	0,01%
2018 - Q1	26,19%	0,21%	0,06%	6,86%	0,00%
2018 - Q2	26,35%	0,54%	0,14%	6,94%	0,00%
2018 - Q3	21,43%	0,89%	0,19%	4,59%	0,01%
2018 - Q4	26,09%	1,31%	0,34%	6,81%	0,02%
2019 - Q1	20,56%	0,39%	0,08%	4,23%	0,00%
2019 - Q2	23,63%	0,70%	0,17%	5,58%	0,00%
2019 - Q3	18,22%	0,88%	0,16%	3,32%	0,01%
2019 - Q4	21,93%	0,82%	0,18%	4,81%	0,01%
2020 - Q1	21,93%	0,16%	0,04%	4,81%	0,00%
2020 - Q2	17,14%	0,27%	0,05%	2,94%	0,00%
2020 - Q3	15,39%	0,46%	0,07%	2,37%	0,00%
2020 - Q4	16,33%	0,50%	0,08%	2,67%	0,00%
2021 - Q1	17,20%	0,19%	0,03%	2,96%	0,00%
2021 - Q2	32,05%	0,39%	0,12%	10,27%	0,00%
2021 - Q3	26,68%	0,64%	0,17%	7,12%	0,00%
2021 - Q4	27,01%	0,92%	0,25%	7,29%	0,01%
Total	819,30%	21,18%	5,58%	240,21%	0,17%
n =	32				

$$r = \frac{32(5,58\%) - 819,3\%(21,18\%)}{\sqrt{[32(240,21\%) - (819,3\%)^2][32(0,17\%) - (21,18\%)^2]}}$$

$$r = \frac{0,05179}{0,31347}$$

$$r = 0,16522$$

Correlations

	QR	ROA
QR	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.366
	N	32
ROA	Pearson Correlation	.165
	Sig. (2-tailed)	.366
	N	32

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variable tersebut, yaitu antara Quick Ratio dengan Return on Total Assets sebesar 0,16522. Dari hasil perhitungan SPSS juga menunjukkan kedua variabel tersebut berhubungan namun tidak signifikan, dilihat dari nilai signifikan yaitu 0,366 yang melebihi 0,05 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak signifikan.

Perhitungan korelasi antara Net Profit Margin dengan Return on Total Assets yaitu:

19 Perhitungan Manual Korelasi Pearson antara NPM dengan ROA

	NPM	ROA	NPM * ROA	NPM^2	ROA^2
2014 - Q1	28,65%	0,56%	0,16%	8,21%	0,00%
2014 - Q2	24,51%	0,94%	0,23%	6,01%	0,01%
2014 - Q3	19,88%	1,04%	0,21%	3,95%	0,01%
2014 - Q4	16,33%	1,14%	0,19%	2,67%	0,01%
2015 - Q1	9,30%	0,21%	0,02%	0,86%	0,00%
2015 - Q2	9,82%	0,43%	0,04%	0,96%	0,00%
2015 - Q3	11,25%	0,72%	0,08%	1,27%	0,01%
2015 - Q4	11,67%	1,03%	0,12%	1,36%	0,01%
2016 - Q1	13,80%	0,35%	0,05%	1,90%	0,00%
2016 - Q2	14,13%	0,66%	0,09%	2,00%	0,00%
2016 - Q3	13,46%	0,90%	0,12%	1,81%	0,01%
2016 - Q4	13,30%	1,09%	0,15%	1,77%	0,01%
2017 - Q1	13,81%	0,31%	0,04%	1,91%	0,00%
2017 - Q2	15,29%	0,63%	0,10%	2,34%	0,00%
2017 - Q3	15,31%	0,89%	0,14%	2,34%	0,01%
2017 - Q4	14,58%	1,01%	0,15%	2,13%	0,01%
2018 - Q1	11,83%	0,21%	0,03%	1,40%	0,00%
2018 - Q2	13,30%	0,54%	0,07%	1,77%	0,00%
2018 - Q3	14,67%	0,89%	0,13%	2,15%	0,01%
2018 - Q4	15,94%	1,31%	0,21%	2,54%	0,02%
2019 - Q1	17,83%	0,39%	0,07%	3,18%	0,00%
2019 - Q2	17,24%	0,70%	0,12%	2,97%	0,00%
2019 - Q3	15,06%	0,88%	0,13%	2,27%	0,01%
2019 - Q4	11,19%	0,82%	0,09%	1,25%	0,01%
2020 - Q1	9,52%	0,16%	0,02%	0,91%	0,00%
2020 - Q2	8,17%	0,27%	0,02%	0,67%	0,00%
2020 - Q3	10,70%	0,46%	0,05%	1,15%	0,00%
2020 - Q4	8,75%	0,50%	0,04%	0,77%	0,00%
2021 - Q1	13,24%	0,19%	0,02%	1,75%	0,00%
2021 - Q2	13,13%	0,39%	0,05%	1,72%	0,00%
2021 - Q3	14,70%	0,64%	0,09%	2,16%	0,00%
2021 - Q4	15,74%	0,92%	0,14%	2,48%	0,01%
Total	456,13%	21,18%	3,17%	70,63%	0,17%
n =	32				

$$r = \frac{32(3,17\%) - 456,13\%(21,18\%)}{\sqrt{[32(70,63\%) - (456,13\%)^2][32(0,17\%) - (21,18\%)^2]}}$$

$$r = \frac{0,04898}{0,13459}$$

$$r = 0,36395$$

Correlations

		NPM	ROA
NPM	Pearson Correlation	1	.364 [*]
	Sig. (2-tailed)		.041
	N	32	32
ROA	Pearson Correlation	.364 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.041	
	N	32	32

Gambar 3 Hasil SPSS Korelasi Pearson antara NPM dengan ROA

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variable tersebut, yaitu antara Net Profit Margin dengan Return on Total Assets sebesar 0,36395. Dari hasil perhitungan SPSS juga menunjukkan kedua variabel tersebut berhubungan signifikan, dilihat dari nilai signifikan yaitu 0,041 yang kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel signifikan.

Perhitungan Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, diketahui yaitu:

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	NPM, QR ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ROA
b. All requested variables entered.

Gambar 4 Hasil SPSS Regresi - Variables Entered / Removed

Variabel yang digunakan untuk menghitung regresi adalah quick ratio dan net profit margin sebagai variabel independent (x) dan return on total assets sebagai variabel dependent (y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.165	.107	0.30129%

a. Predictors: (Constant), NPM, QR

Gambar 5 Hasil SPSS Regresi - Model Summary

Pada R Square tertulis nilai 0,165 yang berarti quick ratio dan net profit margin dapat mempengaruhi perubahan return on total assets sebesar 16,5% dan sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Dengan kata lain, quick ratio dan net profit margin dapat secara bersamaan mempengaruhi perubahan return on total assets sebesar 16,5%.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.520	2	.260	2.864	.073 ^b
	Residual	2.632	29	.091		
Total		3.152	31			

a. Dependent Variable: ROA
b. Predictors: (Constant), NPM, QR

Gambar 6 Hasil SPSS Regresi - ANOVA

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,073 yang berarti pengaruh quick ratio dan net profit margin terhadap return on total assets tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh tingkat signifikansi yang digunakan dalam ujian ini adalah 95% atau 0,05 sedangkan hasil nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.273	.189		1.447	.159
	QR	-.009	.009	-.282	-1.062	.297
	NPM	.044	.020	.581	2.186	.037

a. Dependent Variable: ROA

Gambar 7 Hasil SPSS Regresi - Coefficients

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Apabila quick ratio dan net profit margin sebesar 0 maka return on total assets sebesar 0,273 namun karena nilai signifikansi melebihi 0,05 maka pernyataan tersebut tidak dapat dipastikan kebenarannya.

2. Apabila net profit margin tidak berubah, maka setiap peningkatan quick ratio sebesar 1 (satuan) akan meningkatkan return on total assets sebesar -0,009 namun karena nilai signifikansi melebihi 0,05 maka pernyataan tersebut tidak dapat dipastikan kebenarannya.

3. Apabila quick ratio tidak berubah, maka setiap peningkatan net profit margin sebesar 1 (satuan) akan meningkatkan return on total assets sebesar 0,044 dan karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pernyataan tersebut dapat dipastikan kebenarannya.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan rumusan masalah yang ada dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada Variabel Beban Kerja di PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta, akibat banyaknya pekerjaan yang mengurus tenaga dan pikiran dengan deadline pekerjaan yang sering kali terlalu singkat dan tidak sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan membuat banyaknya karyawan merasa tertekan dalam bekerja.

2. Pada Variabel Stres Kerja di PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta, Sikap kerja yang buruk sering menunda pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk dengan kurangnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia terkait pembagian beban kerja yang seringkali tidak sesuai dengan peran yang didapatkan serta hubungan yang kurang baik antara karyawan dapat

membuat karyawan menjadi stres secara psikologis dalam bekerja.

3. Pada Variabel Kinerja Karyawan di PT Asuransi Perisai Listrik Nasional Jakarta, kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan sering membuat karyawan kekurangan waktu yang ditambah dengan tekanan dalam bekerja membuat karyawan sering merasa kecewa akibat tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penyelarasan pembagian beban kerja terhadap taraf atau tingkatan karyawan dan pemberian batas waktu yang disesuaikan dengan tingkat pekerjaan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan tingkatan atau taraf karyawan dapat membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Sebagai contoh seperti dalam menganalisa risiko yang sifatnya high risk diberikan kepada karyawan yang tingkatannya masih awal yang mana biasanya hanya menganalisa risiko yang sifatnya low risk, untuk terjadinya kesalahan dalam menganalisa risiko sangat mungkin terjadi dikarenakan ketidaksesuaian penempatan beban kerja dengan taraf atau tingkatan karyawan. Oleh karena itu, dengan adanya penyelarasan pembagian beban kerja terhadap taraf atau tingkatan karyawan diharapkan dapat menjadi solusi atas permasalahan tersebut.

2. Pengelolaan sumber daya manusia dan pembinaan ulang terkait standar operasional prosedur pekerjaan Pengelolaan sumber daya manusia yang baik disuatu lingkungan kerja tentu akan berdampak pada sikap kerja yang baik. Budaya dan sikap kerja yang baik berasal dari lingkungan kerja yang baik. Hal ini

diharapkan mampu membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja yang tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Anugerah, R., Anita, R., & Abdilah, M. R. 2016. Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja Batubulan. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 2036-2051.
- Badrun, B., Mustahiqurrahman, M., Indra, I. M., Fakhurrazi, F., & Akbar, M. A. (2022). The Influence of Principal's Leadership Style on Teacher Performance. *At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1).
- Bintaro, D. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dalimunthe, A. S., Ihsan, M., Maolani, R. A., & Haryanto, D. (2022, January). Risk Analysis for Passenger of Online Motorcycle Public Transportation in The City of Jakarta. In 2nd International Conference of Strategic Issues on Economics, Business and, Education (ICoSIEBE 2021) (pp. 34-39). Atlantis Press.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erizal, E. (2022). Analysis of service quality and income of BPJS health participants during the Covid-19 pandemic: A case study. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 4(3).
- Fakhurrazi, F., Zainuddin, Y., & Zulkarnaini, Z. (2021). The pesantren: Politics of islamic and problematic education muslim identity. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 3(6), 392-396.
- Fakhurrazi, F., Zainuddin, Y., & Zulkarnaini, Z. (2021). The pesantren: Politics of islamic and problematic education muslim identity. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 3(6), 392-396.
- Hakim, Lukman. 2015. *Karakteristik Stres Kerja Dan Model Penanganannya Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Industri Batik Laweyan Surakarta Jawa Tengah*. Jawa Tengah: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Irzal. 2016. *Dasar-Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Press.
- Lie, A. A. (2022). The social capital in business organizations: A case study of PT Asia Motor vehicle insurance claim

- polysindo crime in Jakarta. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 4(1), 58-63.
- Lusianil, R., Putrawan, M., & Achmad, R. (2019, August). The relationship between organization's structure, leader behavior and personality with citizenship behavior on managing environment. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 314, No. 1, p. 012078). IOP Publishing.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maolani, R. A., Dalimunthe, A. S., Haryanto, D., Bifa, R., Azzahra, P., Juwita, C., & Suryamika, P. E. (2021). Perluasan hutan mangrove dalam mitigasi risiko bencana pemanasan global: kegiatan PKM di kawasan pesisir Muara Angke Jakarta. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(6), 1380-1388.
- Najib, A. (2022). World Health Organization (WHO) and Global World Health Governance in the Post-Pandemic Era from the Perspectives of Neorealism and Neoliberalism (Similarity). *NEUROQUANTOLOGY*, 20(15).
- Nawawi, Hadari. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nofriansyah, B. 2018. *Penelitian Kualitatif: Analisis Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Novika, F. (2022). PENDAMPINGAN PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS, IMPLEMENTASI VISI MISI DAN EVALUASI KEGIATAN YANG EFEKTIF EFISIEN MENCAPAI SMK PUSAT KEUNGGULAN (SMK PK). *Indonesian Journal of Engagement, Community Services, Empowerment and Development*, 2(1), 149-156.
- Novika, F., & Septivani, N. (2022). Pinjaman Online Ilegal Menjadi Bencana Sosial Bagi Generasi Milenial. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(3), 1174-1192.
- Novika, F., Padli, H., Septivani, C. N., & Kurniawan, J. J. (2022). Learning Assistance And Curriculum Assessments In The Vocational High School Implementer Program Of The Vocational High School Centre Of Excellence (SMK PK). *International Journal of Engagement and Empowerment*, 2(2), 158-167.
- Novika, F., Wahyuari, W., Robidi, R., & Septivani, N. (2022). RURAL SOCIO ENTREPRENEUR THROUGH VILLAGE-OWNED ENTERPRISES (BUMDes) IN TEGALWARU BOGOR. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 415-421.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan Sekertariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. 6(6), 3370-3397.
- Pramono, A., Neolaka, A., & Achmad, R. (2019). THE EFFECT OF CORPORATE CULTURE, MANAGERIAL CAPABILITIES,

- AND DECISION MAKING ON LEADER PERFORMANCE IN MANAGING THE ENVIRONMENT. *IJER-INDONESIAN JOURNAL OF EDUCATIONAL REVIEW*, 6(2).
- Pratiwi, Y. I., & Ardana, K. (2015). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap intention to quit karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 2036-2051.
- Priansa, D. J. 2017b. *Perilaku Organisasi Bisnis (Cet. 1)*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Rinestu, M., & Marsanto, B. (2022). Klasifikasi Keputusan Investasi Di Masa Pandemi Covid-19 Dengan Menggunakan Naive Bayes. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(3), 1784-1796.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Judge, 2016. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robidi, R., Wahyuari, W., & Subrata, A. (2022). BUILDING FOOD SECURITY AT MSMEs IN INDONESIA THROUGH NATIONAL AND REGIONAL FACILITATORS. *International Journal of Engagement and Empowerment*, 2(1), 52-58.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. 2015. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan Khizanah Al Hikmah*, 3(2), 125-145.
- Saefudin, A., & Achmad, R. (2019, August). Policy implementation evaluation about quality management and pollution control of water in Regency of Bekasi. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 314, No. 1, p. 012087)*. IOP Publishing.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
<https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Sidik, S. S. S., & Wahyuari, W. (2023). Manajemen Risiko Sistem Informasi Ujian Secara Daring Di Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti. *Jurnal Green Growth dan Manajemen Lingkungan*, 12(1), 84-97.
- Sipahutar, Y. H., Rahmayanti, H., Achmad, R., & Sitorus, R. (2022). Increased Effectiveness of Conservation the Coastal Environment through Cleaner Production and Work Motivation of Fish Processors. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 950, No. 1, p. 012050)*. IOP Publishing.
- Sipahutar, Y. H., Rahmayanti, H., Achmad, R., Ramli, H. K., Suryanto, M. R., & Pratama, R. B. (2019, December). Increase in cleaner production environment in the fish processing industry through work motivation and fisherman women's

- leadership. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 399, No. 1, p. 012119). IOP Publishing.
- Sipahutar, Y. H., Rahmayanti, H., Achmad, R., Suryanto, M. R., Ramandeka, R. R., Syalim, M. R., ... & Mila, G. (2020). The influence of women's leadership in the fishery and cleaner production of fish processing industry on the effectiveness of coastal preservation program in Tangerang. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 404, No. 1, p. 012061). IOP Publishing.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., & Purba, S. 2020. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Sondang, P. S. 2015. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Suhartono, S. (2022). The causality relationship between capital structure and profitability in general insurance industry in Indonesia. International Journal for Educational and Vocational Studies, 4(3).
- Suhendar, B., & Syakir, S. (2022). Analisis Kesalahan Penulisan Abstrak Tugas Akhir (TA) dan Skripsi Mahasiswa STMA Trisakti. Jurnal Bahasa dan Sastra, 10(2), 209-223.
- Suhendar, B., & Syakir, S. (2022). Penggunaan Aplikasi Smartphone Untuk Pengajaran Kosakata Bahasa Inggris Bagi Anak Usia Sekolah Dasar, Klender Jakarta Timur. Community Engagement and Emergence Journal (CEEJ), 3(3), 242-245.
- Suhendar, B., Wahyuari, W., & Gustrian, R. (2022). Culinary risk register: A practical guide to open a culinary business. International Journal for Educational and Vocational Studies, 4(3).
- Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Syakir, S., & Suhendar, B. (2021). FREKUENSI PENGGUNAAN SMARTPHONE UNTUK TUJUAN BELAJAR BAHASA INGGRIS PADA MAHASISWA STMA TRISAKTI SEMESTER PERTAMA. JURNAL LENTERA PENDIDIKAN PUSAT PENELITIAN LPPM UM METRO, 6(1), 88-102.
- Syakir, S., & Suhendar, B. (2022). Pengaruh Pengajaran Academic Vocabulary Terhadap Skor TOEFL Reading Comprehension Mahasiswa Program Beasiswa FEB USAKTI Semester Dua Tahun Akademik 2017-2018. Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK), 4(6), 7065-7076.
- Wihaji, W., Achmad, R., & Nadiroh, N. (2018, October). Policy evaluation of runoff, erosion and flooding to drainage system in Property Depok City, Indonesia. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 191, No. 1, p. 012115). IOP Publishing.