

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 7, 2024, Halaman 395-403
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12685939>

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang

Reisa Alike Fatiha¹, Sungkono²

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
Email: mn21.reysaalika@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of work stress and workload partially on employee performance at PT Nipro Indonesia Jaya and the effect of work stress and workload simultaneously on employee performance at PT Nipro Indonesia Jaya. This research was conducted using quantitative methods. The population used was 100 people in the employees of PT. Nipro Indonesia Jaya, while the sample taken by researchers was 30 people., considering the population is not too large, it uses Proportional Random Sampling technique. The results of the analysis revealed that work stress and burnout had a positive and significant impact on employee performance. The regression coefficient for stress at work is 0.132, which means stress will increase the worker's productivity by 0.132. Furthermore, the regression coefficient for work is 0.405, implying that every increase in one unit of work will result in a 0.405 unit increase in employee productivity. This demonstrates that effective work stress management and scheduling can improve employee productivity and efficiency. However, unrealistic work demands can lead to burnout and a decrease in work quality. As a result, managers must ensure that work hours are properly managed in order to maximize employee productivity and well-being.

Keywords: work stress, workload, employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nipro Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan sebanyak 100 orang pada karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya, sedangkan sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 30 orang., mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar maka menggunakan teknik Proporsional Random Sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk stres kerja adalah 0,132, yang berarti stres kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,132. Selanjutnya, koefisien regresi untuk pekerjaan adalah 0,405, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pekerjaan akan menghasilkan peningkatan 0,405 unit dalam produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen stres kerja dan penjadwalan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Oleh karena itu, para manajer harus memastikan bahwa jam kerja dikelola dengan baik untuk memaksimalkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: stress kerja, beban kerja, kinerja karyawan

Article Info

Received date: 20 June 2024

Revised date: 25 June 2024

Accepted date: 05 July 2024

PENDAHULUAN

Salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah tenaga kerja. Mencapai tujuan perusahaan tidak tergantung pada partisipasi aktif dan dominasi karyawan dalam semua kegiatan terkait pekerjaan, serta kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia (pegawai) yang tersedia. Organisasi memerlukan karyawan atau pekerja untuk mencapai tujuan mereka secara efisien dan efektif. Penilaian profesional telah menjadi strategi yang diperlukan bagi bisnis atau organisasi.

Kemampuan perusahaan untuk menerapkan perubahan akan sangat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menghadapi perubahan tersebut, termasuk kesediaan mereka untuk berubah. Sebagai seorang karyawan, Anda adalah faktor penting dalam keberlangsungan organisasi, dan kesejahteraan yang Anda berikan kepada perusahaan akan sangat penting bagi kesuksesannya.

Karyawan harus dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja. Pekerja yang tidak dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan mungkin mengalami stres, yang pada akhirnya akan menyebabkan masalah bagi pekerja di kantor.

Stres di tempat kerja dan stres di tempat kerja adalah dua fenomena kompleks yang sering kali terkait. Stres di tempat kerja biasanya berhubungan dengan reaksi fisik dan psikologis yang timbul ketika produktivitas karyawan tidak sesuai dengan kemampuan atau kapasitas mereka untuk menghadapi situasi tersebut. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja termasuk beban kerja yang berlebihan, keterlambatan, perselisihan antar rekan kerja, dan rendahnya moral terhadap rekan kerja. Sebaliknya, banyak pekerjaan yang membutuhkan etos kerja yang kuat dan komitmen dari karyawan perlu diatasi pada titik tertentu.

Karena stres yang timbul dari lingkungan tempat mereka tinggal akan berdampak negatif pada kualitas hidup mereka, manajemen harus meningkatkan kualitas lingkungan untuk mendukung pekerjaan para pengasuh. Mengurangi stres yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan standar hidup dalam organisasi. Ketakutan adalah ketika seseorang mengalami konflik antara peluang, hambatan, atau harapan mengenai apa yang mereka inginkan, dan hasilnya dilihat sebagai tidak pasti dan tidak penting.

Bagi banyak bisnis, faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang lebih tinggi adalah ketekunan. Karyawan mungkin merasa tertekan untuk mencapai target dalam jangka waktu tertentu, terutama dalam hal penilaian kinerja atau penilaian gaji. Selain itu, lingkungan kerja yang kompetitif, atau yang memiliki hambatan masuk dan kemajuan yang relatif rendah, juga dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan.

Selain itu, beban kerja, yaitu sekumpulan atau banyaknya kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau fungsi organisasi dalam waktu tertentu, juga akan mempengaruhi kinerja pegawai (Endang Hendrayanti, 2003). Buruh, benda atau beban yang terasa berat, harus dipikul, sesuatu yang sulit dilakukan sebagai orang yang tergantung (M. B.Ali, 2002). Payload mengacu pada tugas yang harus dilakukan sebagai sebuah misi.

Seiring waktu, ini juga menjadi masalah umum bagi banyak bisnis. Hal ini dapat terjadi ketika seorang pekerja diberi terlalu banyak tugas atau terlalu banyak bekerja, terutama di luar kemampuan mereka. Kebiasaan kerja yang buruk dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental, penurunan produktivitas, serta penurunan keterlibatan dan libido karyawan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan pendapatan dan peningkatan keuntungan per perusahaan dalam jangka panjang. Banyak bisnis menganggap penting untuk mengatasi stres dan kelelahan di tempat kerja karena dampak signifikan yang mereka miliki pada moral karyawan dan produktivitas staf manajemen. Organisasi perlu mengembangkan strategi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres dan kinerja kerja yang kurang baik, serta mengembangkan taktik untuk mengurangi atau menyelesaikan masalah ini. Ini mungkin termasuk memberikan pelatihan dalam pemecahan masalah, meningkatkan kualitas pembelajaran dan dokumentasi terkait pekerjaan, atau memberikan dukungan sehari-hari yang lebih efisien.

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Charles D. Spielberger (2003:6), stres didefinisikan sebagai "stimulus eksternal yang berhubungan dengan individu, seperti objek di lingkungan atau stimulus apapun yang secara objektif merupakan pertukaran verbal." Selain itu, stres juga dapat didefinisikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan dan berasal dari sumber-sumber eksternal.

Menurut Robbins dan Judge (2015:582), stres adalah kondisi alami di mana seseorang mengalami perasaan, pikiran, atau intuisi yang berkaitan dengan batasan-batasan yang penting dan tidak penting. Secara umum, banyak stres dapat menghambat kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:377), salah satu pemicu stres psikologis yang dapat mengurangi kinerja kerja karyawan adalah kecerdasan emosional, yang menyebabkan karyawan menjadi lebih terlibat dan produktif di tempat kerja.

Menurut penelitian oleh Pincherle (1972), stres di tempat kerja mengganggu produktivitas. Semakin banyak stres di tempat kerja berarti semakin banyak gangguan dari tugas-tugas terkait pekerjaan. Selain itu, stres didefinisikan sebagai kondisi mental dan fisik yang disebabkan oleh

faktor-faktor yang secara negatif memengaruhi produktivitas kerja, efisiensi, kesehatan karyawan, dan kualitas kerja, serta berdampak negatif pada kelelahan kerja karyawan (Shahu dan Gole, 2008:237). Teori ini dengan jelas menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki korelasi negatif. Semakin intensitas stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja.

Menurut Fahmi (2016), stres di tempat kerja adalah "jenis masalah yang menantang identitas dan kemampuan individu di luar batas kemampuannya sendiri, sehingga jika bertahan tanpa penyelesaian, akan berdampak negatif pada kesehatannya." Stres tidak hanya terjadi begitu saja; sebaliknya, penyebab stres biasanya disebabkan oleh peristiwa-peristiwa yang terjadi di luar kemampuan individu, yang berarti kondisi yang timbul telah menyebabkan penderitaan." Orang yang mengalami stres terkait kerja mungkin mengembangkan kecemasan dan depresi ringan. Mereka sering menunjukkan perilaku agresif dan keras, kurang empati, dan kurang kerjasama.

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai sekelompok tugas atau beberapa tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau anggota tim dalam jangka waktu tertentu (Utomo, 2008). Pengukuran beban kerja adalah metode sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang produktivitas dan efisiensi karyawan di perusahaan atau tim. Ini dilakukan dengan menggunakan metode seperti analisis perilaku terkait pekerjaan di laboratorium, atau teknik administrasi lainnya. Pada akhirnya, dari proses analisis dan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengumpulan data terkait pekerjaan adalah salah satu strategi manajemen yang digunakan untuk mendapatkan informasi tentang tenaga kerja. Informasi yang diperoleh dari studi ini dimaksudkan untuk mendukung proses penyempurnaan kelembagaan, pelaksanaan, dan sumber daya manusia.

Menurut Sunyoto (2017), beban kerja adalah proses atau aktivitas yang sering dilakukan dan dapat menyebabkan ketegangan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan karena faktor seperti tingginya turnover karyawan, produktivitas kerja yang tinggi, dan volume kerja yang tinggi, di antara faktor lainnya. Karena tenaga kerja manusia pada dasarnya bersifat mental dan fisik, setiap orang memiliki titik putus yang berbeda.

Menurut Siswanto (Ellyzar, 2017), beban kerja terdiri dari beberapa tugas yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau kelompok karyawan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis perilaku karyawan. Teknik lain untuk menganalisis beban kerja juga digunakan dalam jangka waktu tertentu untuk memperoleh informasi mengenai efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi. Menurut Meshkati (Tarwaka, 2015), stres terkait kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja seorang karyawan dan stres terkait kerja yang perlu diatasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata "prestasi kerja" atau "prestasi nyata", yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang di tempat kerja. Kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, sebagai istilah lain untuk kinerja kerja, kinerja merujuk pada kualitas dan jumlah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugasnya dengan komitmen penuh (Mangkunegara, 2017). Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja didefinisikan sebagai kumpulan aktivitas yang terkait dengan tujuan organisasi atau unit di dalam organisasi di mana seorang karyawan bekerja. Orang dapat melihat dan mengamati kinerja mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan, baik secara perlahan maupun cepat, cenderung menentukan tingkat kinerja kerja yang tinggi atau rendah.

Konsep keseimbangan kehidupan kerja didasarkan pada sejauh mana karyawan atau organisasi memenuhi persyaratan kerja mereka. Stoner mendefinisikan istilah "kinerja" (1995:113). Ini adalah hasil dari menjalankan tugas berdasarkan waktu yang tersedia, sumber daya, kemampuan, dan pengalaman. Menurut Bernardin dan Russell (1998:239), kinerja adalah hasil dari tugas tertentu atau fungsi dari pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat dipahami dari penjelasan di bawah ini sebagai produk kerja yang dihasilkan karyawan berdasarkan standar dan parameter yang telah ditetapkan untuk pekerjaan karyawan di perusahaan. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kinerja kerja diukur dari segi kualitas dan kuantitas, dan dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada mereka.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dari segi kualitas dan kuantitas dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Torang (2013 : 74), kinerja adalah jumlah dan kualitas

kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan tugas sesuai dengan prinsip, prosedur baku, standar dan ukuran yang telah ditetapkan. atau digunakan di perusahaan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif karena datanya digunakan untuk menganalisis varian antar variabel dengan menggunakan skala Likert (Kuncoro, 2015). Desain penelitian ini berlaku untuk penelitian kausal. Tujuan penelitian asosiatif kualitatif adalah untuk memahami perbedaan antara dua variabel atau lebih (Umar, 2017). Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti serta pengaruhnya satu sama lain melalui penggunaan pengolahan data dan pengujian dengan aplikasi IBM Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 16. Studi ini menyelidiki dampak stres dan ketegangan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT sebanyak 100 orang. Sedangkan sampel yang dikumpulkan peneliti berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2012: 78), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional random sampling. Suatu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, tergantung pada proporsi dan besarnya populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini disebut kuesioner. Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan memberikan respons yang jelas dan singkat kepada responden. Dalam hal ini, responden hanya menyatakan ketidaksetujuan dengan memberikan contoh spesifik dari alternatif jawaban yang tersedia. Pada bagian pertama, responden menggambarkan identitas pribadi mereka, yang mencakup jenis kelamin dan usia mereka. Selanjutnya, responden merangkum pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Kuesioner yang telah disiapkan kemudian diserahkan kepada peneliti.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Nilai koefisien determinasi validitas untuk variabel stres terkait pekerjaan (X1), dari 5 (lima) pertanyaan, nilai $R_{hitung} >$ dari 0,306 (R_{table}), yang berarti bahwa 5 (lima) pertanyaan tentang variabel stres terkait pekerjaan adalah valid. Meskipun koefisien determinasi untuk validitas variabel terkait pekerjaan (X2) lebih rendah dari ambang batas 0,306 (R_{table}) untuk variabel R_{hitung} , masih ada 5 (lima) pertanyaan yang sah. Analisis statistik validitas dari lima (terbatas) pertanyaan mengenai variabel pekerjaan (Y) menunjukkan bahwa nilai $R_{hitung} >$ dari 0,306 (R_{table}), menunjukkan bahwa lima (terbatas) pertanyaan tentang variabel kinerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Koefisien *alpha Cronbach* adalah salah satu statistik yang paling sering digunakan untuk menilai reliabilitas sebuah instrumen penelitian. Reliabilitas instrumen penelitian dikatakan baik jika koefisien *alpha Cronbach* mendekati atau sama dengan 0,06. Koefisien *alpha Cronbach* yang lebih tinggi dari 1 menunjukkan ambang konsistensi internal yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, koefisien *alpha Cronbach* setiap variabel seharusnya kurang dari 0,06. Ini berarti bahwa jawaban yang diberikan oleh responden seharusnya dapat diandalkan, dapat dipercaya, atau keduanya. Oleh karena itu, analisis kuantitatif menggunakan ukuran sampel yang dipilih dapat dilakukan. Dalam penelitian ini, hasil uji *alpha Cronbach* pada variabel stres kerja (0,875), beban kerja (0,701), dan pekerjaan karyawan (0,883) menunjukkan angka di atas 0,6, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar variabel dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov *Asymp. Sig. (2-tailed)*) adalah sekitar 0,807. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual memiliki distribusi normal dan lolos uji normalitas, di mana *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas diperlukan untuk memahami bahwa tidak ada korelasi yang sebenarnya antara variabel independen dalam model regresi linier. Kemampuan suatu model dalam mendeteksi multikolinearitas ditunjukkan dengan tingginya nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel-variabel yang mendasari model tersebut. Hasil uji multikolinearitas menggunakan VIF adalah:

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.975	1.026
	Beban Kerja	.975	1.026

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil uji asumsi klasik selanjutnya uji multikolinieritas menunjukkan nilai *Tolerance* stres kerja dan beban kerja sebesar 0,975 lebih besar dari 0,100 dan VIF sebesar 1,026 lebih kecil dari 10.00. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas, dengan kata lain terdapat regresi yang antar variabel bebas.

Uji Heterokedastitas

Menurut Priyatno (2012:296), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Analisis homoskedastisitas dalam studi ini dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 16. Analisis heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.468	2.459		2.223	.035
	Total_X1	.001	.079	.003	.016	.987
	Total_X2	-.174	.122	-.269	-1.431	.164

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil output SPSS dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. kedua variabel yaitu stres kerja (0,967) dan beban kerja (0,164), lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya masalah heterokedastitas.

Uji F/Simultan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh stres kerja (X1) dan beban kerja (X2), baik secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan uji F:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.113	2	30.056	35.972	.000 ^a
	Residual	22.560	27	.836		
	Total	82.672	29			

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji F, Nilai F_{hitung} adalah sebesar 35.972 dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,96 pada taraf signifikansi 5% maka nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hipotesis ini bahwa menyatakan stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pada karyawan.

Uji T/Parsial

Uji T adalah yang digunakan untuk menentukan dampak varians individu pada variabel dependen. Hasil uji T untuk masing-masing variabel dasar ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.200	1.158		9.671	.000
Stres Kerja	.132	.037	.360	3.537	.001
Beban Kerja	.405	.057	.718	7.047	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil Uji T “*Coefficients*” di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,537 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,048 atau ($3,537 > 2,048$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), serta koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,132. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak sehingga timbul hipotesis bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji t untuk variabel beban kerja menunjukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,671 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,048 atau ($9,671 > 2,048$), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansinya lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sedangkan beban kerja memiliki nilai positif sebesar 0,405. Maka penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, dengan begitu hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk memahami dampak variabel independen, stres kerja, terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.200	1.158		9.671	.000
Stres Kerja	.132	.037	.360	3.537	.001
Beban Kerja	.405	.057	.718	7.047	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh $Y = 11,200 + 0,132 X_1 + 0,405 X_2$. Dengan nilai sebesar 11,200 maka koefisien determinasi mewakili variabel independen positif (stres kerja dan beban kerja). Apabila variabel independen bernilai negatif atau sama dengan 0 maka variabel kinerja karyawan akan bernilai negatif atau sama dengan 0. Koefisien variasi (X_1) = 0,132 merupakan koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain jika stres kerja (X_1) menurun maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,132 atau 13,2%. Koefisien korelasi positif menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja karyawan (X_1) dengan kinerjanya (Y). Dampak stres kerja (X_1) akan sangat terasa terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien variabel (X_2) = 0,405 mengacu pada koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain apabila variabel beban kerja (X_2) mengalami penurunan maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan paling sedikit sebesar 0,405

atau 40,5%. Terdapat korelasi positif antara beban kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara beban kerja (X2) akan berdampak pada kinerja karyawan (Y).

KOEFISIEN KORELASI DAN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.707	.914

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi digunakan untuk menentukan seberapa efek signifikan pada variabel stres kerja (X1) dan variabel beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel data SPSS di atas, koefisien determinasi (r^2) adalah sebesar 0,727. Artinya pengaruh variabel kinerja karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan beban kerja dengan kontribusi sebesar 72,7 %, di sisi lain sisanya sebesar 27,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian tentang dampak stres kerja pada stres terkait pekerjaan karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya, disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap stres terkait pekerjaan karyawan. Hasil uji T menunjukkan skor rata-rata 3,537 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang kurang dari 0,05, mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Koefisien regresi positif, yang berada pada angka 0,132, menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres karyawan secara bertahap meningkatkan jam kerja karyawan. Hal ini mungkin merupakan hasil dari keadaan saat ini, tetapi stres di tempat kerja juga dapat berfungsi sebagai motivator, mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan fokus yang lebih besar.

Namun, stres berlebihan di tempat kerja dapat memiliki efek sebaliknya, yaitu mengurangi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memantau tingkat stres karyawan untuk memastikan bahwa mereka tetap pada tingkat yang dapat dikelola dan tidak melebihi ekspektasi. Dengan cara ini, perusahaan tentu dapat memanfaatkan potensi positif dari stres kerja yang terkelola dengan baik sambil menghindari efek negatif yang dapat mengganggu produktivitas dan moral karyawan. Studi ini menyoroti betapa pentingnya memiliki strategi manajemen yang efektif dalam menangani stres karyawan untuk mencapai produktivitas karyawan yang optimal.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya. Berdasarkan uji T, nilai t_{hitung} untuk beban kerja adalah 7.047, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.048, dengan nilai signifikansi 0.000. Ini mengindikasikan bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien regresi positif sebesar 0.405 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Artinya, saat beban kerja meningkat, karyawan cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi. Meskipun peningkatan stres terkait pekerjaan mungkin dapat mengarah pada keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, hal ini harus dipertimbangkan dengan hati-hati untuk menghindari efek negatif seperti kelelahan, burnout, dan penurunan kualitas pekerjaan. Kebiasaan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres yang memburuk seiring waktu dan pada akhirnya menurunkan produktivitas dan moral karyawan.

Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa tugas kerja yang diberikan kepada karyawan seimbang dan sesuai dengan tingkat keterampilan mereka. Manajemen kerja yang baik dapat dicapai melalui distribusi tugas yang efektif, manajemen waktu yang efisien, dan dukungan yang memadai untuk karyawan. Selain itu, sangat penting bagi bisnis untuk terus memantau dan

menilai kinerja kerja karyawan secara teratur untuk memastikan bahwa karyawan tidak dibayar kurang dari yang seharusnya. Melalui manajemen perilaku kerja yang efektif, bisnis dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih sukses.

Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres dan beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, disimpulkan bahwa baik stres kerja yang baik maupun buruk memiliki koefisien regresi positif terhadap jam kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan nilai dari kedua variabel tersebut pada akhirnya akan meningkatkan jam kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, stres di tempat kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sekitar 0,132. Hasil uji T menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,537, yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa ketika ambang batas stres kerja meningkat, jam kerja karyawan juga mengalami peningkatan sekitar 13,2%. Meskipun stres di tempat kerja dapat berfungsi sebagai motivator dan meningkatkan fokus serta upaya karyawan, stres yang berlebihan dapat berdampak negatif dengan menurunkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan ambang batas stres di tempat kerja agar tidak meningkat ke titik yang dapat menyebabkan dampak buruk seperti burnout dan penurunan kualitas karyawan.

Beban kerja juga menunjukkan dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sekitar 0,405. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,047, yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sebesar 40,5% bertanggung jawab atas penurunan beban kerja yang stabil. Namun, meskipun peningkatan stres kerja mungkin dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin dan efektif, hal ini juga perlu dipertimbangkan dengan hati-hati untuk mencegah burnout dan penurunan kualitas pekerjaan. Manajemen yang efisien, distribusi tugas yang seimbang, dan lingkungan kerja yang kuat sangat penting untuk memastikan bahwa stres kerja tidak menjadi beban bagi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, seperti stres kerja dan beban kerja, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya. Berdasarkan hasil analisis regresi, kedua variabel tersebut menunjukkan korelasi positif dengan kinerja kerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja dan jam kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pekerja. Nilai ambang untuk stres kerja adalah 3.537 dengan tingkat signifikansi 0.001. Nilai ini lebih rendah dari 0.05, yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0.132 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam stres kerja dapat meningkatkan produktivitas pekerja sebesar 0.132.
2. Secara parsial, hasuk nilai t_{hitung} untuk kelelahan kerja adalah 7.047 dengan tingkat signifikansi 0.000, yang lebih rendah dari ambang batas 0.05. Koefisien regresi sebesar 0.405 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam beban kerja dapat meningkatkan produktivitas pekerja sebesar 0.405 unit. Pekerjaan yang terorganisir dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan dengan tanggung jawab kerja yang jelas lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, jika beban kerja berlebihan dan tidak realistis, hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kualitas kerja. Oleh karena itu, manajemen kerja yang efektif sangat penting untuk memastikan karyawan tetap produktif dan sehat.

REFERENSI

- Arfani, M. R., & Lutarlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. *eProceedings of Management*, 5(2).
- Fujiansyah, D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 1-0.

- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Gumilar, D. G., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Idris, M., & Asri, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 1(2), 158-167.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922-932.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.