

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KINERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DAYA RADAR UTAMA BANDAR
LAMPUNG**

***THE EFFECT WORK LOADS AND WORK STRESS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN PT DAYA RADAR UTAMA BANDAR
LAMPUNG***

¹Mila Rosa, ²Bisri Merduani

Institut Maritim Prasetya Mandiri

bisrimerduani.pmg@gmail.com

Jalan ZA. Pagar Alam Pelita I No.24B Labuhan Ratu Bandar Lampung - 35142

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT Daya Radar Utama Bandar Lampung. Masalah yang terjadi di PT Daya Radar Utama Bandar Lampung yaitu turunnya kinerja karyawan yg disebabkan bahwa didalam perusahaan tersebut terdapat beban kerja yang berlebihan dan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja bagi karyawan, stres juga menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu atau menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Radar Utama Bandar Lampung. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan instrumen pernyataan dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 50 responden. Pengolahan data kuesioner tersebut menggunakan metode analisis dengan SPSS 25. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Radar Utama Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Radar Utama Bandar Lampung dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Radar Utama Bandar Lampung.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at PT Daya Radar Utama Bandar Lampung. The problem that occurs at PT Daya Radar Utama Bandar Lampung is the decline in employee performance due to the fact that in the company there is an excessive workload and it is not proportional to the amount of work that must be completed. This condition can trigger work stress for employees. Stress also causes employees to work less. Optimally so that its performance will be disturbed or decreased. This study aims to determine the effect of workload and work stress on employee performance at PT Daya Radar Utama Bandar

Lampung. Sampling in this study used nonprobability sampling technique with saturated sampling. In this study, we used a quantitative approach with survey methods with statement instruments and data collection techniques using a questionnaire with a sample of 50 respondents. Data processing questionnaire using the method of analysis with SPSS 25. The population this research is the effect of work stress and office employee workload on employee performance at PT Daya Radar Utama Bandar Lampung. The results showed that the workload had a positive and significant effect on the performance of PT Daya Radar Utama Bandar Lampung. Work stress has a positive and significant effect on the performance of PT Daya Radar Utama Bandar Lampung.

Keywords: *Workload, Work Stress, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia lebih berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam hubungan antara organisasi dan karyawan. Di dalam organisasi, diperlukan adanya faktor-faktor yang dapat menunjang berbagai kegiatan organisasi, seperti sumber daya manusia. Selain itu perkembangan zaman selalu berjalan seiring dengan perkembangan teknologi, namun perusahaan tetap membutuhkan sumber daya manusia.

Oleh sebab itu, sumber daya manusia haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Dengan kemampuan yang memadai, maka sumber daya manusia mampu menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien. Hasibuan (2016) dalam Larasati (2018)

menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Namun dalam perusahaan terkadang mengalami hambatan.

Hambatan tersebut bisa muncul dari dalam perusahaan maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti penurunan kinerja yang dialami akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi terjadinya risiko penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja. Adanya beban kerja yang berlebihan pada karyawan membuat karyawan merasa tidak nyaman.

Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Adanya beban kerja yang berlebihan pada karyawan dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Stres kerja dapat dialami

oleh setiap karyawan suatu perusahaan, karena ekspektasi yang tidak sesuai dengan kenyataan, beban kerja dan banyaknya tuntutan tugas pekerjaan juga dapat memicu terjadinya stres yang dirasakan oleh setiap karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2010) dalam Asih et al., (2018). stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Penulis menjadikan PT Daya Radar Utama Bandar Lampung sebagai objek dalam penelitian ini. PT Daya Radar Utama Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan galangan kapal yang menjadi unggulan di Indonesia dengan pengalaman lebih dari 40 tahun. Kegiatan utama perusahaan ini adalah memproduksi dan reparasi kapal yang terbuat dari plat baja, aluminium serta fiberglass, sekaligus reparasi kapal hingga 29000 DWT.

Fenomena atau masalah yang terjadi di PT Daya Radar Utama Bandar Lampung yaitu turunnya kinerja karyawan pada November s.d. Januari 2023 yaitu disebabkan bahwa didalam perusahaan tersebut terdapat beban

kerja yang berlebihan dan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Fenomena atau masalah yang terjadi di PT Daya Radar Utama Bandar Lampung yaitu turunnya kinerja karyawan pada November s.d. Januari 2023 yaitu disebabkan bahwa didalam perusahaan tersebut terdapat beban kerja yang berlebihan dan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Rohman & Ichsan (2021) menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dan stres kerja yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh sebesar 94,9% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ginting et al., (2022) penelitian ini menemukan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan pengelolaan stres kerja yang baik dari manajemen agar karyawan tetap dapat meningkatkan kinerjanya meskipun dalam kondisi tertekan.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada PT Daya Radar Utama Bandar Lampung maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Radar Utama Bandar Lampung”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada PT Daya Radar Utama Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Alamsyah Ratu Perwira Negara Km. 12 Kec. Panjang Kota Bandar Lampung.

Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini meliputi karyawan dan mitra kerja pada PT Daya Radar Utama Bandar Lampung yang berjumlah 50 orang.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini terdiri dari data primer yaitu staf kantor, staf lapangan, dan staf mitra kerja PT Daya Radar Utama Bandar Lampung dan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan dan mitra kerja PT Daya Radar Utama Bandar Lampung yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu bagian dari keseluruhan populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 50 karyawan. Sehingga tidak perlu dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin.

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner, dan studi kepustakaan.

Variabel Penelitian dan Variabel Operasional

Variabel pada penelitian ini meng-

unakan Variabel Independen (Variabel X) yaitu beban kerja X1 dan stres kerja X2 dan Variabel Dependen (Variabel Y) kinerja karyawan.

Uji Kualitas Data

Pengujian terhadap kualitas data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas), uji hipotesis (uji t, uji f, uji koefisien determinasi)

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 agar dapat mengolah keseluruhan data kuesioner yang telah diisi 50 karyawan PT Daya Radar Utama. Untuk pengambilan keputusan dalam uji ini berdasarkan pada $r_{hitung} > r_{tabel}$ nilai dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.278.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0.790	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.925	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.856	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.839	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.917	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.864	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2023

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0.810	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.813	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.916	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

4	0.891	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.436	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.652	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2023

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0.687	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.610	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.726	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.760	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.712	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.753	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2023

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 agar dapat mengolah keseluruhan data kuesioner yang telah diisi 50 karyawan PT Daya Radar Utama. Untuk pengambilan keputusan dalam uji ini berdasarkan pada $r_{hitung} > r_{tabel}$ nilai dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.278.

Dari tabel 1, dapat dijelaskan pada keseluruhan item variabel beban kerja (X1) telah memenuhi serta sesuai dengan ketentuan dari uji validitas sehingga dapat dikatakan hasil kuesioner valid, dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dari tabel 2, diketahui keseluruhan item yang diajukan pada variabel stres kerja (X2) telah sesuai dan memenuhi ketentuan dari uji validitas sehingga dapat dikatakan data kuesioner valid yaitu dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berdasarkan tabel 3. dapat dijelaskan dari keseluruhan item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) sudah sesuai ketentuan serta memenuhi uji validitas. Dan bisa dikatakan bahwa keseluruhan data kuesioner valid yaitu dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.930	6

Sumber: Data diolah tahun 2023

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.837	6

Sumber: Data diolah tahun 2023

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.700	6

Sumber: Data diolah tahun 2023

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0.60 .

Berdasarkan output uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, bernilai sebesar

$0.930 > 0.60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada variabel bebas (X1) beban kerja reliabel dan dapat diterima.

Berdasarkan output uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, bernilai sebesar $0.837 > 0.60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada variabel bebas (X2) stres kerja reliabel

dan dapat diterima.

Berdasarkan output uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan, bernilai sebesar $0.770 > 0.60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada variabel terikat (Y) kinerja karyawan reliabel dan dapat diterima.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.30974981
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.119
<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	.088
	<i>Negative</i>	-.119
<i>Test Statistic</i>		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

Sumber: Data diolah tahun 2023

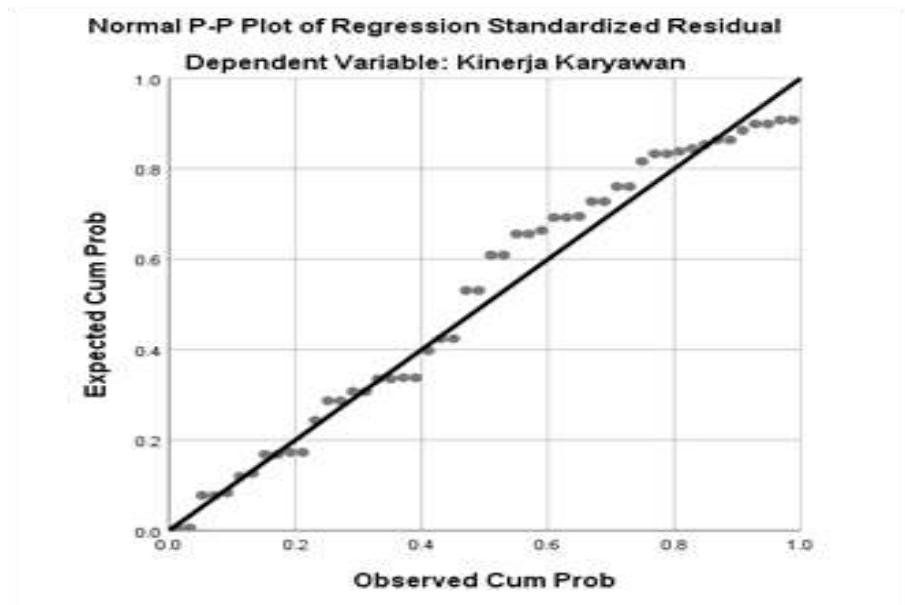
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian kenorma-

lan data sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} > 0.05$ maka nilai berdistribusi normal
2. Jika nilai $\text{sig} < 0.05$ maka nilai berdistribusi tidak normal

Berdasarkan tabel 7 hasil uji normalitas lebih besar dari 0.05 yaitu 0.075. Sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan pada gambar 1 menunjukan bahwa data menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi syarat uji normalitas.



Gambar 1 Hasil Uji PP Plot

Sumber: Data diolah tahun 2023

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 8 Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig 0.05	Keterangan
Beban Kerja	3.276	2.011	0.002	Diterima
Stres Kerja	3.502	2.011	0.001	Diterima

Sumber: Data diolah tahun 2023

Uji t dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya hubungan antara variabel independen atau bebas secara individu kepada variabel dependen.

Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Menggunakan t tabel dengan tingkat

kepercayaan 95% = 0.05

b. Rumus t tabel = $t(a/2 : n-k-1)$

c. Maka $t = (0.05/2) = 0.025$ dengan $(50-2-1)$

d. Sehingga 0.025 dengan 47 didapatkan nilai t tabel sebesar 2.011

Berdasarkan hasil pengujian diatas berikut penjelasan untuk masing-masing variabel bebas yaitu:

1. Beban kerja (X1)

Hasil statistik uji t untuk variabel persepsi beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.276 lebih > t_{tabel} 2.011 dan nilai sig. 0.002 < 0.05. Hal ini berarti variabel beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Stres kerja (X2)

Hasil statistik uji t untuk variabel persepsi stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.502 lebih > t_{tabel} 2.011 dan nilai sig. 0.001 < 0.05. Hal ini berarti variabel stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji f berfungsi untuk menguji pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) mempunyai pengaruh secara simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Daya Radar Utama.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 (α), artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Dengan menggunakan rumus F_{tabel}

a. Rumus $F_{tabel} = (n-k)$

Keterangan

n : Jumlah Responden

k : Variabel bebas (X)

b. Maka $F_{tabel} = (50-2) = 48$

Sehingga didapatkan F_{tabel} sebesar 3.19

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 6.643 dengan tingkat signifikan 0.003 sedangkan F_{tabel} 3.190 dengan signifikan 0.05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $6.643 > 3.190$ Nilai

6.643 lebih besar dari 3.190 menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , artinya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan atau secara bersama-sama antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.732	2	75.866	6.643	.003 ^b
	Residual	536.768	47	11.421		
	Total	688.500	49			

Sumber: Data diolah tahun 2023

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.187	3.37944

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah tahun 2023

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan persentase seberapa besar atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen.

Hasil pada tabel 4.10 menjelaskan tentang nilai korelasi (R), koefisien determinasi (R Square), koefisien

determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) dan ukuran kesalahan prediksi (*Std Error of the Estimate*).

1. R

$R = 0.469$ artinya variabel independen mempunyai hubungan terhadap variabel dependen.

2. R Square/R Determinasi

R Square/R Determinasi = 0.220 akan diubah menjadi persentase yaitu 22% artinya beban kerja dan stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 88% dipengaruhi oleh faktor lain yang

tidak diteliti.

3. *Adjusted R Square*

Adjusted R Square = 0.187 artinya variabel independen (beban kerja dan stres kerja) memberikan pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen (kinerja).

4. *Standard Error of The Estimate*

Standard Error of The Estimate = 3.379 artinya kesalahan dalam memprediksi kinerja sebesar 3.379 %.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3.276) > t_{tabel} (2.011)$, dengan taraf signifikan $0.002 < 0.050$. Nilai 3.276 lebih besar dari 2.011 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Malik Abdul Rohman &

Rully Moch. Ichsan (2021). Dari hasil sesuai dengan kriteria pengujian bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel} (9.116 > 2.014)$, pengujian dengan uji t juga dapat diketahui bahwa pengaruh signifikan secara positif antara beban kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang artinya, semakin tinggi beban kerja (X_1) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil statistik uji t untuk variabel persepsi stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (3.502) lebih $> t_{tabel} (2.011)$, dengan taraf signifikan $0.001 < 0.05$. Nilai 3.502 lebih besar dari 2.011 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan secara positif antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Berdasarkan penelitian terdahulu Ginting et, al (2022) hipotesisnya menyatakan terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan di BCA Multifinance. Hasil uji hipotesis 2 yaitu nilai t_{hitung} (5,357) $> t_{tabel}$ (1,960) dan $p\text{ value}$ (0,000) $< sig$ (0.05). Hasil ini berarti ada pengaruh signifikan stres kerja secara positif terhadap kinerja karyawan di BCA Multifinance.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap variabel stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya ketika stres kerja tinggi maka kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Radar Utama.

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 6.643 dengan tingkat signifikan 0.003 sedangkan F_{tabel} 3.190 dengan signifikan 0.050. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $6.643 > 3.190$ Nilai 6.643 lebih besar dari 3.190

menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Sulastri dan Onsardi (2020) hipotesisnya menyatakan bahwa secara simultan variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Uji hipotesis menunjukan bahwa uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 44.930 sebesar dan F_{tabel} 4.1708 yaitu ($44.930 > 4.1708$) dan ($sig = 0.000 < 0,050$).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (beban kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat

meningkatkan kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil pengujian hipotesis dan pernyataan-pernyataan maka dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Radar Utama. Artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya beban kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan ketika seseorang memiliki beban kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dalam bekerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Radar Utama. Artinya jika stres kerja semakin ditingkatkan maka tingkat kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, berpengaruh positif yang artinya jika beban kerja dan stres kerja semakin ditingkatkan atau maka kinerja pegawai akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ljokseumawe: Unimal
- Asih, Gusti Yuli, Widhiastuti, Hardani, & Dewi, Rusmalia. 2018. Stres Kerja. Semarang: Semarang University Press,
- Budiasa, I Komang. 2021. Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada, .
- Gestari, Ryzke Dinda. Pengaruh Brand Image dan Kualitas Layanan Terhadap Minat Beli Pada JD. ID Di Jakarta. *Kalbisocio Jurnal Bisnis dan Komunikasi* 8.1 (2021): 9-16. ISSN 2356-4385.
- Ginting, Mitra Ananda, dan Ranthi Pancasasti. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BCA Multifinance. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis* 1.2 (2022): 61-70. ISSN: 2747-190X.
- Indriana, Indriana, dan Muhammad Nasrun. Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 8.1 (2019). ISSN: 2684-9313.
- Komarudin & Sarkadi. 2017. Evaluasi Pembelajaran. Yogyakarta: Rizqita Publishing.
- Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Nurrahman arffatin, Rismaningsih Febri, Hernaeny Ul'fah. 2021. Press..

- Pengantar Statistik 1. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Nuryadi, Astuti Tutut Dewi, Utami Endang Sri, & Budiantara. 2017. Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Yogyakarta: Gramasurya.
- Prakoso, Anggoro Janu, and Sutarto Wijono. Beban Kerja dan Stres Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Salatiga. *Journal of Psychology” Humanlight”* 3.1 (2022): 26-35. ISSN: 2777-0362.
- Rohman, Malik Abdul, And Rully Moch Ichsan. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2.1 (2021): 1-22. ISSN: 2798-1851.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Setyawan, Ig. Dodiet Aditya. 2021. Hipotesis Dan Variabel Penelitian. Surakarta: Tahta Media.
- Silaen, Novia Ruth. 2021. Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, Sulastri, And Onsardi Onsardi. Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussiness (Jomb)* 2.1 (2020): 83-98. ISSN: 2684-8317.
- Syafri, Wirman, & Alwi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Bandung: Ipdn Press.
- Yusman, Edi, dan Yandra Rivaldo. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *Jurnal As-Said* 1.2 (2021): 97-107.