



PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.BIMATAMA TEKNIK MANDIRI

Bimasakti Yoga Pratama, Abdullah Rakhman

Kwik Kian Gie School of Business Sunter, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

bimasaktiyp@gmail.com

abdullah.rakhman@kwikkiangie.ac.id

Abstrak:

PT. Bimatama Teknik Mandiri menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam upaya pengembangan perusahaan. Beban kerja dan stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bimatama Teknik Mandiri. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden, metode yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alat ukur dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, persentase, rata-rata, skala likert, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan analisis regresi berganda. Alat bantu *software* yang digunakan adalah IBM SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bimatama Teknik Mandiri. untuk tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tergolong rendah, tingkat stres kerja tergolong rendah, dan untuk kinerja karyawan tergolong tinggi.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract:

PT. Bimatama Teknik Mandiri realizes that how importance of human resources in the company, optimal utilization of human resources will make the company also more optimal at work. Workload and work stress in one of the factors that can affect employee performance. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of workload and work stress on the employee performance at PT. Bimatama Teknik Mandiri. Data collection techniques by distributing questionnaires distributed to 50 respondents, the method used was purposive sampling. Measuring instruments in this research are validity test, reliability test, percentage, average, likert scale, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, and multiple regression analysis. The software tool used is IBM SPSS 20. The results showed that workload and work stress had a significant effect on employee performance at PT. Bimatama Teknik Mandiri, the level of workload is low, the level of working stress is low, and the level of employee performance is high.

Keywords: Workload, Stress at work, Employee Performance

Corresponding: Bimasakti Yoga Pratama

E-mail: *bimasaktiyp@gmail.com*



PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi mendorong banyak inovasi demi kemudahan dalam keseharian manusia, dengan berkembangannya teknologi, segala macam sektor usaha di Indonesia semakin maju dengan pesat, salah satunya adalah di sektor pembangunan, dengan memanfaatkan teknologi, segala

macam kegiatan yang berhubungan dengan pembangunan sudah mulai menggunakan teknologi didalamnya (Muhammad Wali et al., 2023). Namun tidak hanya memanfaatkan teknologi, tetapi inovasi juga dibutuhkan oleh perusahaan, internal perusahaanlah yang diharuskan untuk gencar meningkatkan inovasi agar perusahaan dapat berkembang menjadi lebih baik lagi, maka dari itu, pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal akan membuat perusahaan juga semakin optimal dalam bekerja (Larasati, 2018).

Beban kerja dalam Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Negeri dan Pemerintah Daerah didefinisikan sebagai tingginya volume bekerja dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh karyawan (Afan, 2019). Tingginya tuntutan dalam waktu kerja yang tinggi diidentifikasi berbanding lurus dengan beban kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan pengaturan pendistribusian volume serta waktu kerja yang sesuai, sehingga karyawan tidak memiliki beban kerja yang tinggi (Simanjuntak, Mudrika, & Tarigan, 2021).

Stres kerja adalah merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri sulit tidur, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat (Juartini 2021)

Colquitt dalam (Umi and Nurnida 2018) mengatakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Irawati & Carrollina, 2017).

Usaha yang harus di terapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja yang berkaitan dengan fisik maupun mental dari karyawan di perusahaan tersebut (Asbath, 2017). Hal ini penting dilakukan karena kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overStres*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *underStres* (Saefullah, Listiawati, & Amalia, 2017). Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya (Sudirman, 2018). Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar Stres (Luthan dalam (Widyastuti 2015). Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stres yang dialami seseorang akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stres yang lebih tinggi atau stres ringan berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan (Oemar & Gangga, 2017).

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya (Nabawi, 2019).

Kurnia dalam (Irawati and Carrollina 2017) menjelaskan Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan

tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Indikator beban kerja menurut Putra dalam (Widyastuti 2015) meliputi:

- 1) Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Standar pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui (1) stress reaction dan (2) demands (Nabawi, 2019).

Stres didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya (Gaol dalam (Juartini 2021).

Luthans dalam (Anita, Tjitrosuanto, and Setyohadi 2021) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi disertai dengan indikator didalamnya, yaitu :

- 1) *Extraorganizational Stressors*, stres dari luar organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri atas perubahan teknologi, globalisasi, keluarga, pindah tugas, kondisi ekonomi dan finansial, suku dan ras, kondisi tempat tinggal.
- 2) *Organizational Stressors*, stress yang berasal dari dalam organisasi terkait dengan tugas dan tanggung jawab karyawan yang terdiri atas indikator tugas kantor, konflik dan beban kerja, keamanan kerja, konflik sesama rekan kerja, lingkungan yang tidak menentu.
- 3) *Group Stressors*, stress yang berasal dari kelompok formal dan non formal yang dapat memicu konflik yang terdiri atas rasa keterikatan kelompok yang lemah dan kurangnya dukungan kelompok.
- 4) *Individual Stressors*, stress dari individu masing-masing karyawan yang terdiri atas indikator kematangan kepribadian dan pengendalian diri.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Supatmi, Nimran, & Utami, 2013).

Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi Colquitt dalam (Umi and Nurnida 2018).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Moorhead dan Chung/Meggison dalam (Irawati & Carollina, 2017) yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*), merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- 3) Kreatifitas (*Creativity*), merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan analisis deskriptif dan menggunakan metode kuantitatif. Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT.BIMATAMA TEKNIK MANDIRI selama bulan Juli 2022 hingga Februari 2023. Responden yang dipilih adalah pegawai PT.BIMATAMA TEKNIK MANDIRI sebanyak 50 responden dengan kriteria sudah bekerja selama satu tahun terhitung sejak bulan Januari 2021. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuisioner kepada para responden, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, dengan pendekatan purposive sampling (dengan pertimbangan tertentu), responden yang dipilih adalah pegawai PT.BIMATAMA TEKNIK MANDIRI sebanyak 50 responden dengan kriteria sudah bekerja selama satu tahun terhitung sejak bulan Januari 2021. Metode analisis yang ada didalam penelitian ini, statistik deskriptif yang digunakan adalah analisis presentase (tabulasi sederhana), rata-rata, dan nilai rentang skala. Untuk Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas), analisis regresi ganda (uji F, uji T, uji koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Profil responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden. Hasil analisis profil responden tersebut yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	47	94%
Perempuan	3	6%
Total	50	100%

Berdasarkan Tabel 1. bahwa seluruh responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 47 orang dan perempuan sebanyak 3 orang.

Tabel 2. Profil responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
------	------------------	------------

21-30 tahun	12	24%
31-40 tahun	19	38%
41-50 tahun	17	34%
>50 tahun	2	4%
Total	50	100%

Berdasarkan hasil Tabel 2. bahwa sebagian besar responden adalah umur 31-40 tahun sebanyak 19 orang, selanjutnya umur 21-30 tahun sebanyak 12 orang, umur 41-50 tahun sebanyak 17 orang, dan umur lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang.

Tabel 3. Profil responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	31	62%
D3	5	10%
S1	14	28%
S2	0	0%
Total	50	100%

Berdasarkan hasil tabel 3. menunjukkan komposisi pendidikan terakhir. Terlihat bahwa para karyawan PT.BIMATAMA TEKNIK MANDIRI terutama teknisi yang dijadikan bahan responden, sebanyak 31 orang memiliki Pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK, lalu 14 orang S1, dan 5 orang D3.

Tabel 4. Profil responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1-5 Bulan	0	0%
6-10 Bulan	0	0%
1-2 Tahun	29%	58%
>3 Tahun	21	42%
Total	50	100%

Tabel 4. menunjukkan komposisi berdasarkan lama bekerja. Terlihat dari hasil tabel diatas bahwa lama diatas 3 tahun memiliki 21 orang responden, 1-2 tahun memiliki 29 orang responden, 6-10 bulan memiliki 0 orang responden, dan 1-5 bulan memiliki 0 orang responden.

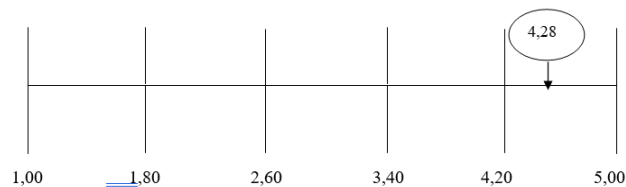
Analisis Variabel**Tabel 5. Variabel beban kerja**

Tabel 1. Hasil Belajar Kerja							
No	Indikator	Skor					Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	
Target yang harus dicapai							
1	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	30	20	4,40
2	Saya dapat bekerja dengan cepat untuk mencapai target yang telah ditentukan	0	0	4	27	19	4,30

Kondisi Pekerjaan							
3	Saya selalu dapat memberikan kualitas pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan	0	0	1	25	24	4,46
4	Saya dapat mengambil keputusan dengan cepat ketika bekerja	0	0	12	24	14	4,04
5	Saya dapat bekerja diluar waktu yang telah ditentukan	0	0	15	23	12	3,94
Standar Pekerjaan							
6	Saya memiliki dan mampu menentukan target pekerjaan saya sendiri	0	0	0	33	17	4,34
7	Saya merasa dapat bekerja secara maksimalatas pekerjaan yang sesuai dengan bidang saya	0	0	0	25	25	4,50
Jumlah						29,98	
Rata-rata						4,28	

Berdasarkan tabel 5. diketahui nilai terendah adalah “saya dapat bekerja diluar waktu yang telah ditentukan” dengan perolehan nilai 3,94, hal ini didominasi dengan pilihan netral yang berarti karyawan tidak terlalu merasa menjadi beban yang berat dalam melaksanakan lembur, namun perusahaan mengharapkan hasil yang lebih tinggi lagi, sebab perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lembur tanpa merasa adanya beban sama sekali.

Rentang skala yang didapatkan dari analisis variabel beban kerja adalah sebagai berikut:



Dari hasil rentang skala sebesar 4,28 yang berada pada rentang sangat setuju, karena semakin tinggi nilai yang diperoleh maka karyawan semakin tidak terbebani dalam bekerja, yang juga dapat diartikan responden sangat setuju bahwa indikator beban kerja pada perusahaan ini tergolong rendah.

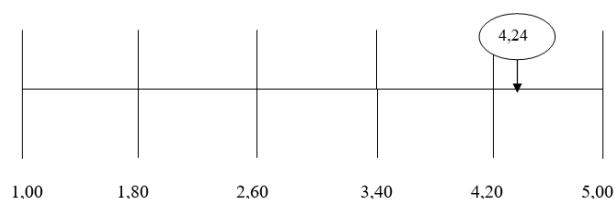
Tabel 6. Variabel Stres Kerja

No	Indikator	Skor					Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	

1	Informasi dan detail pekerjaan diberitahukan dengan jelas	0	0	3	28	19	4,32
2	Atasan memberikan arahan yang jelas ketika melakukan sebuah pekerjaan	0	0	5	23	22	4,34
3	Semua pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan	0	0	3	21	26	4,46
4	Komitmen dan setiap pendapat sudah sejalan dengan atasan	0	1	9	21	19	4,16
5	Beban pekerjaan sama sama rata antar setiap karyawan	0	1	6	27	16	4,16
6	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaandinilai cukup	0	0	7	21	22	4,30
7	Jumlah sumber daya sesuai dengan pekerjaan yang ada	0	3	12	20	15	3,94
Jumlah							29,68
Rata-rata							4,24

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai terendah adalah “Jumlah sumber daya sesuai dengan pekerjaan yang ada” dengan perolehan nilai 3,94, terdapat 3 karyawan yang menjawab tidak setuju bahwa sumber daya didalam perusahaan sudah sesuai, hal ini berarti beberapa karyawan masih merasa bahwa sumber daya yang ada didalam perusahaan kurang, perusahaan berharap memperoleh hasil yang lebih tinggi lagi menyentuh diatas 4,00, sebab perusahaan menginginkan semua karyawannya dapat bekerja dengan baik tanpa merasakan sumber daya yang mereka dapatkan kurang.

Rentang skala yang didapatkan dari hasil analisis variabel stres kerja adalah sebagai berikut:



Dari hasil rentang skala sebesar 4,24 yang berada pada rentang sangat setuju, karena semakin tinggi nilai yang diperoleh maka karyawan semakin tidak merasa stres dalam bekerja, yang juga dapat diartikan responden sangat setuju bahwa indikator stres kerja pada perusahaan ini tergolong rendah.

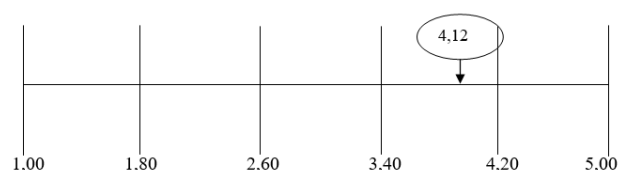
Tabel 7. Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor	Rata-rata
----	-----------	------	-----------

		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya selalu memberikan mutu terbaik di setiap pekerjaan saya	0	0	3	19	28	4,50
2	Saya merasa dapat memaksimalkan banyaknya pekerjaan yang diberikan	0	3	10	27	10	3,88
3	Saya merasa memiliki keterampilan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0	0	5	36	9	4,08
4	Saya selalu berpedoman pada tata tertib yang berlaku dalam melakukan pekerjaan	0	0	2	15	33	4,62
5	Saya merasa memiliki ide dan mampu untuk memberikan solusi atas masalah yang terjadi	0	0	14	32	4	3,80
6	Saya mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan setiap pekerjaan yang dilakukan	0	0	11	28	11	4,00
7	Saya selalu bekerja mengikuti arahan dan menjunjung tinggi kejujuran	0	0	2	14	34	4,64
8	Saya dapat melakukan improvisasi pekerjaan ketika dibutuhkan	1	3	21	24	1	3,42
Jumlah							32,94
Rata-rata							4,12

Berdasarkan tabel 7. dapat dijelaskan bahwa nilai terendah adalah “Saya dapat melakukan improvisasi pekerjaan ketika dibutuhkan” memperoleh nilai 3,42, hal ini berarti karyawan masih merasa belum bisa melakukan improvisasi ketika bekerja, guna untuk meningkatkan nilai ini, perusahaan dapat membuat sebuah training agar karyawan memiliki pengetahuan yang lebih luas sehingga lebih berani untuk mengambil improvisasi pekerjaan, yang nantinya diharapkan perolehan nilai dapat menyentuh angka 4,00.

Rentang skala yang didapatkan dari hasil analisis variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



Dari hasil rentang skala sebesar 4,12 yang berada pada rentang setuju, karena semakin tinggi nilai yang diperoleh maka karyawan merasa bahwa kinerja yang dilakukan semakin baik, maka dapat disimpulkan bahwa responden merasa setuju terhadap kinerja yang mereka hasilkan.

Tabel 8. Uji Validitas

Variabel	No	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja	1	0,591	0,361	Valid
	2	0,616	0,361	Valid
	3	0,665	0,361	Valid
	4	0,525	0,361	Valid
	5	0,642	0,361	Valid
	6	0,688	0,361	Valid
	7	0,591	0,361	Valid
Stes Kerja	1	0,582	0,361	Valid
	2	0,577	0,361	Valid
	3	0,543	0,361	Valid
	4	0,639	0,361	Valid
	5	0,669	0,361	Valid
	6	0,610	0,361	Valid
	7	0,666	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,636	0,361	Valid
	2	0,477	0,361	Valid
	3	0,657	0,361	Valid
	4	0,639	0,361	Valid
	5	0,664	0,361	Valid
	6	0,507	0,361	Valid
	7	0,511	0,361	Valid
	8	0,613	0,361	Valid

Berdasarkan table 8. hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa semua item pada kuesioner adalah valid, sehingga layak untuk digunakan pada penelitian.

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (r hitung)	r tabel	Keterangan
Beban	0,708	0,70	Reliabel
Stres	0,707	0,70	Reliabel
Kinerja	0,707	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 9. hasil pengujian reliabilitas, diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,70 sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 10. Uji Normalitas

<i>Unstandardized residual</i>	
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0,082

Berdasarkan tabel 10. duji normalitas residual pada penelitian ini diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,082 ($0,082 \geq 0,05$), sehingga dapat disimpulkan residual pada penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat.

Tabe 11. Uji Multikolinieritas

Keterangan	VIF	Tolerance
X1 (Beban kerja)	1,104	0,906
X2 (Beban Kerja)	1,104	0,906

Berdasarkan tabel 11. uji multikolinieritas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai VIF variable beban kerja (X1) dan Stres kerja (X2) adalah $1,104 < 10$ dan nilai tolerance value $0,906 > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 12. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
X1 (Beban Kerja)	0,952
X2 (Stres Kerja)	0,224

Berdasarkan tabel 12. uji heteroskedastisitas pada penelitian ini diketahui bahwa Sig untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,952 ($0,952 > 0,05$), dan Sig untuk variabel stress kerja (X2) adalah sebesar 0,224 ($0,224 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas.

Tabel 13. Uji F

F	Sig.
8,403	0,001

Berdasarkan tabel 13. diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil F hitung sebesar 8,403 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Dalam perhitungan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (3-1) = 2 dan df2 (50-2) sebesar 48 maka diperoleh F tabel sebesar 3,19. Jadi F hitung $> F$ tabel ($8,403 > 3,19$) dan signifikansi 0,001 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Uji T

Variabel	T	Sig.
Beban	2,275	0,027
Stres	2,546	0,014

Berdasarkan table 14. didapatkan perhitungan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 ($0,05/2$) = 0,025 dan df2 (50-2-1) sebesar 47 maka diperoleh t tabel sebesar 2,275. Sehingga diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki t hitung $> t$ tabel ($2,275 > 2,012$) dengan signifikansi 0,027 ($0,027 < 0,05$) dan variabel stres kerja memiliki t hitung $> t$ tabel ($2,546 > 2,012$) dengan signifikansi 0,014 ($0,014 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15. Analisis Regresi Linear Berganda

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13,094	4,928	
	Stres Kerja	345	151	299
	Beban Kerja	321	126	335

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut: $Y = 13,094 + 0,345 X_1 + 0,321 X_2$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa nilai a sebesar 13,094 yang merupakan konstanta atau keadaan saat dimana variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel beban kerja (x1) dan stress kerja (x2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

Nilai b1 (nilai koefisien regresi x1) sebesar 0,345 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan ataupun penurunan senilai 1 satuan variabel beban kerja, maka akan mempengaruhi kenaikan maupun penurunan kinerja karyawan sebesar 0,345.

Nilai b2 (nilai koefisien regresi x2) sebesar 0,321 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan ataupun penurunan senilai 1 satuan variabel stres kerja, maka akan mempengaruhi kenaikan maupun penurunan kinerja karyawan sebesar 0,321.

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi (R2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	513	263	232	2.550
<i>Predictors (Constant), TOTAL_X2_X1</i>				
<i>Dependent Variable: TOTAL_Y</i>				

Berdasarkan tabel 16. dipengaruhi nilai koefisien R square sebesar 0,263 (26,3%), jadi dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,263 atau 26,3%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BIMATAMA TEKNIK MANDIRI

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh hasil uji t variabel beban kerja yang memiliki t hitung > t tabel (2,257>2,012) dengan signifikansi 0,027 (0,027>0,05) yang berarti hipotesis pertama (H1) yang diajukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BIMATAMA TEKNIK MANDIRI

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh hasil uji t variabel stres (X₂) memiliki t hitung > t tabel (2,546>2,012) dengan signifikansi 0,014 (0,014<0,05), yang berarti

hipotesis kedua (H2) yang diajukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data hasil penelitian mengenai beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BIMATAMA TEKNIK MANDIRI, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afan, I. ., Lantara, I. ., & Mathori, M. (2019). Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Diy (Studi Kasus Jabatan Fungsional Umum) (*Doctoral dissertation*). STIE Widya Wiwaha.
- Anita, Tri, Tjitrosuwarno, Sumaryati, & Setyohadi, J. Sabas. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 146.
- Asbath, R. (2017). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean (Doctoral dissertation)*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Irawati, Rusda, & Carollina, Dini Arimbi. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Juartini, Tini. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2).
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Muhammad Wali, S. T., Efitra, S., Kom, M., Sudipa, I. Gede Iwan, Kom, S., Heryani, Ani, Sos, S., Hendriyani, Chandra, Rakhmadi Rahman, S. T., & Kom, M. (2023). *Penerapan & Implementasi Big Data di Berbagai Sektor (Pembangunan Berkelanjutan Era Industri 4.0 dan Society 5.0)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Oemar, Usailan, & Gangga, Leo. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22.
- Saefullah, Encep, Listiawati, & Amalia, Nur Asti. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Pendahuluan. *Akademika Journal*, 15(2).
- Simanjuntak, Demak Claudia Yosephine, Mudrika, Arfi Hafiz, & Tarigan, Andre Syahputra. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353–365.

- Sudirman, Subhan Ajrin. (2018). Stres kerja dengan keharmonisan keluarga pada karyawan. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 79–85.
- Supatmi, Mamik Eko, Nimran, Umar, & Utami, Hamidah Nayati. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Umi, Marini Zakiyatul, & Nurnida, Ida. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *E-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018*, 5(1), 1123–1129.
- Widyastuti, Niken. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 15. <https://doi.org/10.30588/jmp.v4i2.101>