

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Puspa Widiyanti¹, Herlina Herlina²

¹Universitas Nasional Pasim, Indonesia dan ²Universitas Mandiri, Indonesia

Corresponding Author: Puspawidiyanti2@gmail.com

Received: 06 Agustus 2023

Revised: 11 September 2023

Accepted: 14 November 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ di Bandung Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Adapun populasi penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. XYZ. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, dikarenakan jumlah populasi di bawah 100 maka semua populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara penyebaran angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja (X1) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2)) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stress karyawan harus dipertimbangkan dan dikomunikasikan Kembali kepada mereka agar komunikasi dan lingkungan kerja tetap harmonis dan kondusif. Saran peneliti terhadap perusahaan adalah menciptakan kembali lingkungan kerja yang nyaman dengan diadakannya event-event kebersamaan dalam suasana relaksasi yang berbeda.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the influence of work stress on employee performance at PT. XYZ in Bandung, West Java. This research uses an associative approach. The population of this study is permanent employees at PT. XYZ. The population in this study was 50 people, because the population was below 100, the entire population was used as the research sample. The data collection technique in this research was by distributing questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. Data processing in this study used the SPSS 25 program. The results of this study show that partially Work Load (X1) is significant on employee performance (Y), partially Work Stress (X2) has a significant effect on employee performance, simultaneously Work Load (X1) and Job Stress (X2)) have a significant effect on employee performance (Y) PT.XYZ. This shows that employee workload and stress must be considered and communicated back to them so that communication and the work environment remain harmonious and conducive. The researcher's advice to companies is to recreate a comfortable work environment by holding togetherness events in a different relaxed atmosphere.

Keywords: Job Stress, Workload, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perjalanan sebuah bisnis tidak hanya ditentukan oleh banyaknya asset atau teknologi canggih, tetapi juga sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia (SDM) adalah pilar utama sebuah perusahaan, tanpa mereka perusahaan tidak dapat beropersi dengan baik. Di era persaingan saat ini, setiap bisnis harus memiliki kemampuan untuk berkembang dan maju dengan menerapkan berbagai strategi yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Peningkatan kinerja bisnis dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya sumber daya manusia, keadaan perekonomian dan teknologi (Mulyeni, 2023a). Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mempertimbangkan beberapa hal dengan cermat. Salah satu aspek yang krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penyokong perusahaan menjadi elemen penting karena kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada individu – individu yang terlibat di dalamnya (Mulyeni, 2023b). Tenaga kerja yang ahli dalam melaksanakan tugasnya merupakan hal penting agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Manajemen SDM merupakan aspek krusial dalam mencapai target yang ditentukan (Mulyeni, Santi, et al., 2023; Wartono, 2017).

Tenaga kerja adalah salah satu asset yang sangat berharga. Manusia menjadi pekerja bagi perusahaan yang terkadang sering diabaikan sebagai asset yang penting. Tidak jarang perusahaan sering kali menganggap bahwa karyawan adalah beban yang selalu ditekan agar biaya kerja dapat dikurangi, tetapi itu adalah pendapat yang kurang tepat. Karyawan adalah satu – satunya sumber daya yang tidak dapat direplikasi dan disalin oleh orang lain karena setiap individu adalah makhluk unik yang diciptakan oleh pencipta dengan karakteristik yang berbeda – beda oleh karena itu tenaga kerja harus selalu dijaga dan ditingkatkan agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan (Wartono, 2017).

Secara umum, didalam sebuah perusahaan selalu mengingatkan kepada setiap karyawan untuk mencapai sebuah prestasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor ketika bekerja dan salah satunya adalah ketika pegawai mengalami kendala baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Membekali karyawan dengan keahlian dan pengetahuan merupakan salah satu cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman setra nyaman, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Untuk perusahaan mengelola karyawan yang berjumlah puluhan hingga ratusan bahkan di skala nasional bukanlah hal yang mudah, mengingat perbedaan karakteristik individu dan perspektif budaya yang saling berbeda, maka diperlukan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk melatih dan membentuk calon pemimpin yang mampu mencapai kinerja yang terbaik (Siregar, 2018).

KAJIAN TEORI

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020). Kinerja berasal dari kata job

performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siregar, 2018). Tentunya prestasi kerja didapatkan dari adanya motivasi diri, keluarga, lingkungan/teman kerja, dan atasan (Sri Mulyeni, Ibnu A, 2023, Himawan et al., 2022). Maka pimpinan yang handal adalah pimpinan yang tidak hanya mempunyai kecerdasan intelektual namun juga mempunyai kecerdasan budaya (Yacub et al., 2022). Mangkunegara telah mendefinisikan mengenai kinerja yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability, motivasi dan kesempatan atau opportunity dari seorang individu atau karyawan (Mulyeni, Lestari, et al., 2023). Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi (Kasmir, 2016). Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan fisik dan psikis pada diri seorang karyawan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan. Atau bisa dikatakan stres kerja adalah perasaan yang dialami karyawan saat melakukan pekerjaannya (Cholishoh, 2021). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2011).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sitepu et al, 2016). Hasil penelitian (Mulyeni & Aningsih, 2023) beban kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Adira Semesta Industri Perusahaan sebagai bahan penelitian berdiri dari 2012 yang bergerak dibidang servis dan perbaikan rotating equipment (manufacture). Berlokasi di kabupaten Bandung, perusahaan ini merupakan perusahaan yang didirikan oleh ahli – ahli di bidang rotating equipment lebih dari 2 dekade membuat perusahaan ini berkembang dari awal bengkel biasa dengan karyawan tidak lebih dari 15 orang sekarang tumbuh dan berkembang dengan jumlah karyawan 50 orang. Semakin hari semakin banyak improvement yang di buat dari berbagai divisi yang ada sehingga membuat target dan pencapaian semakin banyak sehingga membuat ketegangan kerja dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya (Astianto, 2014). Stres bisa dialami oleh setiap orang dan bisa datang kapan saja, karena stres adalah bagian yang tak terhindarkan dari kehidupan manusia. Manusia biasanya akan mengalami tingkat

stres yang lebih tinggi ketika ketika mereka tidak mampu mengakomodasikan perbedaan antara harapan dan realita, baik dalam diri mereka maupun diluar diri mereka. Pada dasarnya semua jenis stres disebabkan oleh kurangnya pemahaman manusia terhadap keterbatasan dirinya sendiri. Ketidaksanggupan menghadapi batasan inilah yang akan menimbulkan perasaan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan jenis – jenis stres mendasar. Stres kerja yang dialami oleh para karyawan tentu akan merugikan perusahaan terkait karena menurunnya kinerja yang dihasilkan, tingginya tingkat absensi, dan tingginya tingkat pergantian karyawan akhirnya akan meyebabkan peningkatan biaya yang besar. Setiap individu di manapun dia berada dalam suatu perusahaan, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres orang lain (Siregar, 2018).

Selain stres ada faktor lain yang mempengaruhi performa karyawan yaitu banyaknya beban kerja. Beban kerja yang harus dilakukan oleh seorang individu sudah ditetapkan dalam bentuk standar pekerjaan perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja yang di berikan kepada karyawan dapat muncul dalam tiga situasi yang berbeda. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya ketidakefisienan dalam bekerja. Beban kerja yang terlalu ringan menunjukkan kelebihan jumlah karyawan. Kelebihan jumlah karyawan ini membuat perusahaan perlu membayar gaji karyawan lebih banyak dengan tingkat produktivitas yang sama pada akhirnya membuat efisiensi biaya yang tidak optimal. Di sisi lain, jika ada kekurangan tenaga kerja atau pekerjaan yang terlalu banyak dengan jumlah karyawan yang tidak memadai itu bisa menyebabkan kelelahan baik fisik maupun psikologis bagi para karyawan. Pada akhirnya, karyawan menjadi kurang produktif karena kelelahan yang berlebihan (Wartono, 2017).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam analisisnya berdasarkan kepada data numerikal (angka) serta diolah melalui metode statistika. Berdasarkan sumber lain penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai jenis penelitian yang lebih menitikberatkan kepada data empiris serta pengolahan datanya melalui hitungan angka (Cholishoh, 2021).

Mengenai sampel, penelitian ini menggunakan semua populasi sebagai sampel penelitian dikarenakan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang yaitu sejumlah 50 karyawan. Maka 50 karyawan tersebut dijadikan sample penelitian yaitu sebagai responden.

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan berupa data kuesioner yang disebarkan kepada responden. Adapun data kusioner terdiri dari 7 pernyataan dari variabel beban kerja (X1), 8 pernyataan dari variabel stress kerja (X2), dan 7 pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y). Penyebaran kuesioner dilakukan melalui media social yaitu group whatsapp (WA) para karyawan dan data terisi terkirim ke email peneliti dalam beberapa

hari setelah penyebaran kuesioner.

Selanjutnya pengolahan data dilakukan secara bertahap dari mulai menguji validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan ini untuk menguji keabsahan data penelitian. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel maka tahapan berikutnya adalah uji normalitas data untuk meyakinkan bahwa data yang diperoleh memenuhi kriteria normalitas data, sehingga dapat dilakukan uji korelasi atau analisis regresi berganda. analisis korelasi merupakan tahapan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS versi 25.0* agar dapat mengolah keseluruhan data kuesioner yang telah diisi 50 karyawan PT. XYZ. Untuk pengambilan keputusan dalam uji ini berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.279.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0.489	0.279	Valid
2	0.525	0.279	Valid
3	0.715	0.279	Valid
4	0.486	0.279	Valid
5	0.607	0.279	Valid
6	0.472	0.279	Valid
7	0.566	0.279	valid

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

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

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{hitung}	Kriteria
1	0.633	0.279	Valid
2	0.748	0.279	Valid
3	0.523	0.279	Valid
4	0.435	0.279	Valid
5	0.578	0.279	Valid
6	0.667	0.279	Valid
7	0.702	0.279	Valid

8	0.481	0.279	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Dari tabel di atas, diketahui dari 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 $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{hitung}	Kriteria
1	0.645	0.279	Valid
2	0.759	0.279	Valid
3	0.740	0.279	Valid
4	0.755	0.279	Valid
5	0.759	0.279	Valid
6	0.602	0.279	Valid
7	0.533	0.279	Valid

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Dari tabel di atas, 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 $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban item pernyataan kuesioner. Untuk mengetahui apakah uji reliabilitas ini konsisten atau tidak dapat dilakukan perbandingan nilai r_{alpha} yaitu apabila nilai dari $r_{alpha} > r_{kritis}$ atau 0.600, maka jawaban responden dapat dikatakan konsisten. Untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian menggunakan analisis SPSS. Adapun hasil pengujian bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

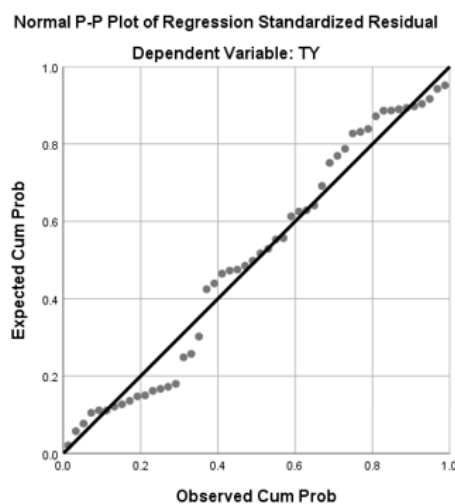
No	Variabel	r_{alpha}	r_{kritis}	Kriteria
1	Beban Kerja (X1)	0.711	0.600	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0.745	0.600	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.781	0.600	Reliabel

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25.0

Dari tabel di atas, diketahui keseluruhan item dari kuesioner memiliki tingkat konsistensi. Hal tersebut terbukti dengan melihat hasil koefisien reliabilitas adalah dari variabel beban kerja sebesar 0.711, hasil koefisien reliabilitas dari variabel stres kerja adalah 0.745, dan hasil koefisien reliabilitas dari variabel kinerja karyawan yaitu 0.78. Ketiga variabel yang digunakan pada penelitian ini reliabel karena memiliki nilai $r_{alpha} > r_{kritis}$.

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengukur apakah data tersebut terdistribusi dengan normal atau tidak. Jika ditemukan data yang tidak normal atau pun mendekati normal, maka hasil yang diperoleh tentu saja menjadi bias atau ragu-ragu. Uji normalitas ini dilakukan menggunakan diagram P-P Plot dengan bantuan SPSS versi 25 dengan hasil seperti dibawah ini:



Sumber: Diolah menggunakan SPSS25.0

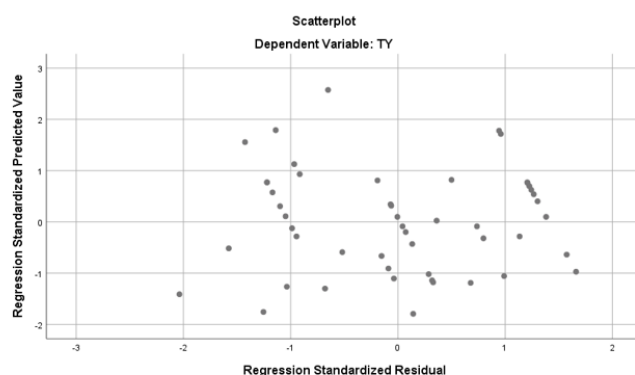
Berdasarkan pengujian normalitas pada Gambar di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar kriteria pengambilan keputusan, jika ada pola tertentu titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang

teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas, Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

1. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan sebagai berikut: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Diolah menggunakan SPSS25.0

Berdasarkan Gambar scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model ini layak dipakai untuk memprediksi pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Dalam mengolah data hasil kuesioner yang telah diberikan kepada sampel dalam penelitian, kemudian peneliti mengolah hasil data yang telah didapat dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0. analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,400			2,912	,000
	Beban Kerja	,721	,261	,204	2,411	,000
	Stres Kerja	,702	,147	,321	3,201	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah menggunakan SPSS25.0

Maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$= 11.400 + 0,721 + 0,702$$

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu stress kerja dan beban kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dari persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar 0.721 artinya beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stress kerja mendapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0.702 yang artinya stres kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variance variabel dependen. Dalam menghitung uji koefisien determinasi, peneliti menggunakan software SPSS 25 dan mendapatkan hasil seperti di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.701 ^a	.698	.342	0.1980	1.460

Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah menggunakan SPSS25.0

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil dari R Square adalah sebesar 0,698 atau sebesar 69,8%. Ini berarti bahwa 69,8% variasi variabel independen beban kerja dan stres kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan 30,2% sisanya

dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uji secara keseluruhan berkaitan dengan variabel dalam penelitian, dapat dijelaskan bahwa hasil uji yang telah dilakukan pada beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa nilai probabilitas beban kerja 0.003 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi 0.05 dengan nilai koefisien beta .220 maka H_1 diterima, yang artinya beban kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan. Berdasarkan indikator dari variabel beban kerja terhadap kinerja, terdapat indikator yang secara dominan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan, salah satu indikatornya yaitu target yang harus capai oleh karyawan, adanya target yang terlalu tinggi mengharuskan karyawan bekerja lebih ekstra untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat membuat kelelahan yang berakibat menurunnya kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Sri Mulyeni bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability, motivasi dan kesempatan atau opportunity dari seorang individu atau karyawan (Mulyeni, Lestari, et al., 2023) maka apabila ingin mendapatkan hasil yang bagus karyawan harus dikurangi beban pekerjaan di atas tingkat kewajaran.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan uji t dapat dijelaskan nilai probabilitas pada stres kerja 0.000 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi 0.05 dengan nilai koefisien beta .214. maka H_2 diterima, yang artinya stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sesuai indikator dari stres kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa terdapat indikator yang mempengaruhi yaitu kurangnya ketersediaan waktu. Ketersediaan waktu memberikan stres kerja karyawan, apabila waktu dalam menyelesaikan tugas dirasa kurang untuk menyelesaikan semua pekerjaan maka karyawan akan merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan dengan waktu yang singkat. Hal ini senada apa yang telah dikatakan oleh Cholisshoh yaitu bahwa Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan fisik dan psikis pada diri seorang karyawan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan. Atau bisa dikatakan stres kerja adalah perasaan yang dialami karyawan saat melakukan (Cholisshoh, 2021). pekerjaannya. Maka disinilah dibutuhkan pimpinan yang mempunyai jiwa leadership yang bagus dan komunikatif baik keluar maupun kedalam perusahaan (Mulya et al., 2023, Herlina & Mulyeni, 2023, Herlina et al., 2021, Herlina et al., 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas bahwa mengenai beban kerja bagi setiap karyawan harus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan, pembagian kerja yang sesuai dengan keterampilan kerja, waktu, dan juga kompensasi yang diberikan sangat penting. Sedangkan

stress kerja yang paling dirasakan karyawan di PT.XYZ yang berlokasi di Bandung Jawa Barat adalah stress kerja karena adanya tuntutan kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan maka karyawan merasakan beban pekerjaan yang berlebih bukan dari jumlahnya namun dari kecepatan menyelesaikannya. Hal ini yang mengakibatkan hubungan antara karyawan dan atasan kurang harmonis serta mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Saran peneliti terhadap perusahaan adalah dipertimbangkannya Kembali beban yang diberikan kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman serta diadakannya jumpa bersama dalam suasana relaksasi untuk merefresh pikiran mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*.
- Cholishoh, A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Indoexim Internasional)*.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Herlina, & Mulyeni, S. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Konsumen. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)*, 1(1), 39–47.
- Herlina, H., Disman, D., Sapriya, S., & Supriatna, N. (2021). Factors that influence the formation of Indonesian SMEs' social entrepreneurship: a case study of West Java. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 9(2), 65–80. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2\(4\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.2(4))
- Himawan, I., Andriani, A., & Herlina, H. (2022, February 9). Exploring Socio-Cultural Factors that Affect the Potential to Start a Business: In Case Indonesia University Students. *Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021*. <https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2021.2315786>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulya, A., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2023). Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Good University Governance di Universitas Negeri Malang. 7(1), 11–21.
- Mulyeni, S. (2023a). Manajemen Bisnis. In *Manajemen Kewirausahaan* (pp. 59–66). CV. Gita Lentera.
- Mulyeni, S. (2023b). The influence of the competence and training of state civil servants on work performance in the West Java provincial education office. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1399>
- Mulyeni, S., & Aningsih, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Semesta Industry. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(3), 78–88.

- Mulyeni, S., Lestari, A., Azizah, N., & Herlina. (2023). Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 23(2), 185–194.
- Mulyeni, S., Santi, S., Nurliah, L., Masitoh, I., & Paramarta, V. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam Membangun Sumber Daya Manusia. *JUBIMA: Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 145–152.
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020). *Kepemimpinan Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Siregar, R. P. A. (2018). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMUT (KANTOR CABANG) SUKARAMAI MEDAN*.
- Sitepu, A. T., Kerja, B., Agripa, O. :, Sitepu, T., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (1123). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 1, 1123–1133.
- Sri Mulyeni, Ibnu A, H. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)*, 1(1), 1–10.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*.
- Yacub, R., Herlina, & Himawan, I. S. (2022). How Cultural Intelligence Develop Students' Social Entrepreneurship in Indonesia? *Jurnal Economia*, 18, No.2, 256–273.