



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet

Farah Alya Nadilah

Univeritas Bina Sarana Informatika
farahalyanadilah@gmail.com

Rani

Univeritas Bina Sarana Informatika
rani.rxa@bsi.ac.id

Purwatiningsih

Univeritas Bina Sarana Informatika
purwatiningsih.pwt@bsi.ac.id

Alamat: Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah,
Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

***Abstract** The purpose of conducting this research was to find out whether there is an influence of workload and work stress on employee performance at PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. Workload and work stress are issues that need to be considered by companies because they can reduce employee performance. In this study the authors used quantitative methods, using primary and secondary data sources. The sample in this research is a number of 36 respondents. Data collection techniques through observation, questionnaires and literature study. The analytical method used in this study used the multiple regression analysis method and to process the data using SPSS version 26. The results in this study stated that: 1) Workload has a partial positive and significant effect on employee performance at PT Snapindo Warlab Sukses Tebet 2) Work stress has a negative and partially significant effect on employee performance at PT Snapindo Warlab Sukses Tebet 3) Workload and work stress have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at PT Snapindo Warlab Sukses Tebet.*

Keywords: *Workload, Work Stress and Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. Beban Kerja dan Stres kerja adalah masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena bisa menurunkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif, menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 36 responden. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dan untuk mengolah data menggunakan bantuan SPSS versi 26. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa : 1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet 2) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet 3) Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Keberhasilan sebuah institusi bergantung pada *human resources* yang dipunyainya. *Human resources* yakni modal utama disuatu institusi dalam menjalankan segala aktivitasnya guna menggapai misi institusi. Kualitas *human resources* amat berarti bagi kesuksesan institusi. institusi mempunyai *human resources* yang berkualitas dikarenakan karyawan memiliki kinerja dan produktivitas yang tinggi.

Salah satu aspek yang mempengaruhi taraf kesuksesan suatu institusi yakni kinerja karyawan. Yang dimana kinerja yakni kesetaraan antara output kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan (Huda & Azar, 2021). Kinerja karyawan diketahui mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan dan bisa menurunkan kinerja karyawan. Faktor tersebut diantaranya adalah stres kerja dan beban kerja yang berat (Simanjuntak et al., 2021).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pertama yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah beban kerja. Beban kerja yakni satu diantara pemicu stres yang amat banyak dikeluhkan serta selaku alasan karyawan pada sebuah institusi (Natania et al., 2018). Karyawan dituntut oleh perusahaan ditempat dia bekerja untuk dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Beban kerja yang tinggi akan memajukan kinerja karyawan dan beban kerja yang amat banyak juga akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Pegawai yang mendapatkan beban kerja yang amat berat akan mendapatkan tekanan yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya stres kerja.

Selain beban kerja faktor kedua yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja dikenali sebagai kondisi psikologis karyawan ditandai dengan tanggapan yang negatif (Simanjuntak et al., 2021). Karyawan biasanya menganggap stres kerja sebagai situasi ketegangan yang tidak menyenangkan karena karyawan merasa ada sesuatu yang membebani dirinya. Stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dimana stres kerja dapat berdampak pada psikologis karyawan, hilangnya fokus, semangat kerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

PT. Snapindo Warlab Sukses atau lebih dikenal snapy, adalah perusahaan yang sudah lama berdiri dan mempunyai kapasitas produksi yang sangat baik, perusahaan yang bergelut dibidang percetakan digital dan pusat perkantoran dengan standar bintang lima. Cabang snapy sudah tersebar di berbagai kota di Indonesia. Perusahaan yang dibangun oleh Dede Soemakno pada tahun 1997 ini menawarkan layanan 24 jam, jaminan uang kembali 100% , teknologi pencetakan paling modern, media cetak berkualitas tinggi, dan menjaga kerahasiaan pelanggan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Snapindo Warlab Sukses Tebet dilatarbelakangi oleh karyawan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang banyak terlebih pada bagian tim desk print dimana perusahaan mempunyai aturan yaitu pegawai hanya boleh mencetak file milik pelanggan dalam waktu hanya 5 menit, sehingga pegawai dituntut untuk melakukan tugas mencetak file pelanggan dengan batas waktu tidak boleh lebih dari 5 menit, yang pada akhirnya mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan fisik seringkali pegawai melayani permintaan pelanggan lebih dari lima menit yang dimana pada akhirnya bisa mengakibatkan antrian yang menumpuk akibatnya dapat menimbulkan stres kerja, berasal dari beban kerja yang tinggi dan berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat Gap Research dari peneliti terdahulu yang telah banyak meneliti mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Natania et al., 2018), hasil riset tersebut menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Disperindakop Dan UMKM Monokwari. Namun, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ginting & Pancasasti, 2022), yang menyatakan tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Multifinance. Sedangkan menurut (Triatmaja et al., 2022), stres kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Manado.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para ahli yang membahas terkait pengaruh beban kerja, stres dan kinerja karyawan sudah banyak diteliti. Meskipun terdapat persamaan variabel dan juga metode penelitian, namun terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu, letak lokasi penelitian, yang dimana peneliti akan melakukan penelitian di PT Snapindo Warlab Sukses Tebet dan subjek pada riset ini yaitu karyawan PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. Berdasarkan dari latar belakang masalah dan terdapat hasil penelitian terdahulu yang inkonsisten oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet ?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet?

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Menurut Dhini Rama Dhania dalam (Jalil, 2019) beban kerja adalah sekelompok atau rangkaian kegiatan yang perlu diselesaikan di suatu perusahaan atau pemangku jabatan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Hart dan Staveland dalam (Wahdaniyah & Miftahuddin, 2019) Beban kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu : 1). Beban kerja fisik, beban kerja yang berhubungan dalam kegiatan fisik dan upaya yang dikerjakan untuk menyelesaikan pekerjaannya. 2). Beban kerja mental, yaitu kegiatan dan perseptual yang diperlukan termasuk tuntutan waktu atau durasi ditempat kerja, perasaan tidak aman, dan kesuksesan yang diraih ditempat kerja. Menurut putra dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) terdapat 4 indikator di dalam beban kerja, yaitu: 1) Target yang harus dicapai 2) Kondisi pekerjaan 3) Penggunaan waktu dan 4) Standar Pekerjaan.

Stres Kerja

Stres kerja yaitu ketegangan yang dirasakan oleh tenaga kerja akibat dari tidak seimbangnya antara tuntutan keseimbangan antara target pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja saat menyelesaikan tugasnya (Dewi et al., 2018).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Ganyang, 2018) yaitu, perasaan terdesak yang dialami oleh pegawai di perusahaan didalam melawan suatu tugasnya. Tanda-tanda Stres kerja tampak muncul berawal perasaan yang tidak stabil, kecemasan, sering memisahkan diri, sukar tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, gelisah, ketegangan, gugup, tekanan darah tinggi, dan mendapatkan masalah pencernaan.

Menurut Robins dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) , terdapat 5 indikator stres kerja, yakni: 1) Tuntutan tugas, 2) Tuntutan peran, 3) Tuntutan antar pribadi, 4) Struktur organisasi dan 5) Kepemimpinan organisasi

Kinerja Karyawan

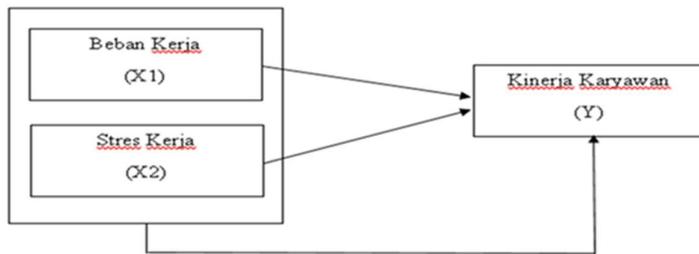
Menurut Lijan dalam (Ardiana et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai keterampilan pegawai saat mengerjakan suatu keahlian tertentu. Kinerja pada karyawan amat penting, karena dengan kinerja dapat mengetahui tingkat kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Oleh karena itu, perlu ditetapkan kriteria yang spesifik dan terukur, juga diaplikasikan bersama-sama untuk menjadi tolak ukur.

Menurut Asa as dalam (Ansory & Indrasari, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang diperoleh karyawan di dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Wijaya dalam (Anjarani et al., 2022) mengatakan indikator kinerja karyawan, yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Pelaksanaan tugas, dan 4) Tanggung jawab.

Tabel 1. Penelitian yag Relavan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Mardiani, 2022)	Pengaruh Stres kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Ahmad et al., 2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.FIF Group Manado	Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.FIF Group Manado
3	(Aturrizki et al., 2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Counter Handphone Oppo di Kabupaten Situbondo	Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo
4	(Gumilar, 2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas	Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif yaitu suatu metode yang dimana data adalah dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung atau angka. Sumber penelitian yaitu menggunakan data primer dengan memperoleh data secara langsung yaitu memberikan kuesioner kepada karyawan PT Snapindo Warlab Sukses Tebet dan data sekunder dengan memperoleh data melalui (jurnal, buku, dan lain sebagainya). Teknik pengambilan sampel yang hendak dipakai untuk riset ini yakni Teknik *Non Probability Sampling* serta yang akan dipilih yaitu sampel jenuh.

Untuk mendapatkan data dalam penelitian maka peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan dengan observasi langsung di lokasi tempat penelitian, dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT Snapindo Warlab Sukses Tebet dan juga melalui Studi Kepustakaan (buku, dokumen, artikel, jurnal, dan lain sebagainya). Metode analisis yang digunakan pada riset ini memakai metode analisis regresi berganda dan untuk mengolah data memakai bantuan SPSS versi 26. Dalam penelitian ini pengujian akan dikerjakan yaitu dengan menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas) dan uji hipotesis seperti uji T (parsial), uji F (simultan), dan juga uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Penelitian pada uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas untuk memahami hasil yang didapat, maka akan dijelaskan sebagai berikut

:

1. Uji Normalitas

Guna memeriksa apakah model regresi berganda dapat terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan memakai uji *Kolmogorov-Smirnov* test dan aturan taraf signifikansi ($Sig > 0,05$), maka model regresi berganda bisa dinyatakan berdistribusi normal (Putri & Budiyanto, 2018).

Tabel 2. Uji Normalitas *One Sampel Kolmogorav Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32621396
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.082
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* diatas diketahui bahwasannya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, sehingga bisa diartikan berdistribusi normal sebab nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengukur apakah terdapat hubungan atau pengaruh antar variabel independen tersebut. bisa dinyatakan multikolinearitas bila suatu variabel independen mempunyai nilai $VIF > 10$ atau nilai *tolerance* $< 0,1$ dan bisa dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas bila suatu variabel independen mempunyai nilai $VIF < 10$ atau nilai *tolerance* $> 0,1$ (Arfani & Luturlean, 2018).

Tabel 3. Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	23.517	5.020		4.685	.000		
	Beban Kerja	.549	.115	.610	4.780	.000	.999	1.001
	Stres Kerja	-.172	.077	-.286	-2.240	.032	.999	1.001

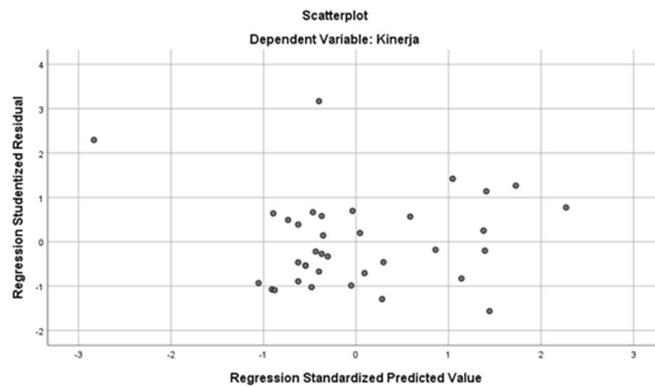
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sebesar 0,999. Nilai VIF yang didapat untuk variabel Beban Kerja (X_1) dan variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 1.001. Disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas karena didapatkan nilai VIF ($1.001 < 10$ serta nilai *tolerance* ($0,999 > 0,1$).

3. Uji Heteroskedastisitas

Dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas ketika pola tertentu, semacam titik-titik yang tersedia membentuk pola tertentu yang beraturan seperti (bergelombang, melebar lalu menyusut). Dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika pola tidak jelas atau tidak beraturan, dan titik menebar di atas dan di bawah angka 0 dalam sumbu Y (Putri & Budiyanto, 2018).



Sumber : Diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik plot diatas dapat diketahui tidak terdapat heteroskedastisitas, sebab pola yang terdapat pada grafik plot tidak jelas atau tidak beraturan, dan titik menebar di atas dan di bawah angka 0 dalam sumbu Y.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Panggabean dalam jurnal (Sumantri & Latifah, 2019) analisis berganda menganalisis pengaruh dua maupun lebih variabel independen (bebas) dengan satu maupun lebih variabel dependen (terikat).

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.517	5.020		4.685	.000		
	Beban Kerja	.549	.115	.610	4.780	.000	.999	1.001
	Stres Kerja	-.172	.077	-.286	-2.240	.032	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Adapun rumus Uji Regresi Linear Berganda sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 23.517 + 0,549 (X_1) + -0,172 (X_2) + e$$

1. Nilai konstanta yaitu 23,517, artinya jika variabel independen (beban kerja dan stres kerja) bernilai signifikan 0, artinya variabel dependen (kinerja karyawan) mempunyai nilai sebesar 23,517%.
2. Variabel independen (beban kerja) memiliki nilai konstanta sebesar 0,549, dapat dinyatakan jika variabel independen (beban kerja) mengalami kenaikan satu kali, maka variabel dependen (kinerja karyawan) dapat mendapatkan kenaikan yaitu sebesar 0,549.
3. Variabel independen (stres kerja) memiliki nilai konstanta sebesar -0,172, dapat dinyatakan bahwa nilai konstanta tersebut berpengaruh negatif antara variabel stres kerja dan variabel kinerja karyawan, jika variabel stres kerja mengalami kenaikan satu kali maka variabel kinerja karyawan mengalami penurunan yaitu sebesar -0,172.

Uji Hipotesis

Penelitian pada uji Hipotesis melalui uji T (parsial), uji F (simultan) dan , uji koefisien determinasi (R^2) untuk memahami hasil yang didapat, maka akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji T (parsial)

Menurut Darmawanto dalam jurnal (Sumantri & Latifah, 2021) Uji T dipakai dengan memeriksa nilai signifikan, jika nilai signifikan < 0.05 sehingga ada pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas yang signifikan. Adapun membandingkan nilai T hitung dengan T tabel, yaitu $(\alpha/2; n - k - 1)$ (Maula et al., 2020).

Tabel 5. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.517	5.020		4.685	.000		
	Beban Kerja	.549	.115	.610	4.780	.000	.999	1.001
	Stres Kerja	-.172	.077	-.286	-2.240	.032	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Dari tabel uji t diatas dimana variabel beban kerja mempunyai nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$ maka berpengaruh signifikan dan T hitung ($4.780 > T$ tabel (2.036)) yang berarti H_0 ditolak serta H_a diterima (beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet) dan untuk variabel stres kerja didapat nilai sig sebesar ($0.032 < 0,05$) maka berpengaruh signifikan dan T hitung ($-2.240 < T$ tabel (2.036)) yang berarti H_0 diterima serta H_a ditolak (stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet).

2. Uji F (simultan)

Menurut Darmawanto dalam (Sumantri & Latifah, 2021) Untuk melakukan Uji simultan F melalui nilai signifikan, jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, berarti ada pengaruh antara variabel terikat terhadap variabel bebas. Adapun Rumus untuk mencocokkan nilai F hitung dengan F tabel yaitu : $F \text{ tabel} = (K;N-K)$ (Afiany & Fajari, 2022).

Tabel 6. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.494	2	81.747	14.244	.000 ^b
	Residual	189.394	33	5.739		
	Total	352.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber : Diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Dari tabel uji F berdasarkan nilai signifikasi mempunyai nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$ sedangkan nilai F hitung ($14.244 > F$ tabel (2.892)), yang berarti H_0 ditolak serta H_a diterima (beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Terdapat pengaruh variabel bebas yang besar terhadap variabel terikat jika nilai *adjusted R Square* R^2 yang kian besar (mendekati 1) dan terdapat pengaruh variabel bebas yang kecil terhadap variabel terikat jika *adjusted R Square* R^2 semakin kecil (mendekati 0) (Susanto, 2019).

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.431	2.39567

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas uji determinasi, nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sejumlah 0,431 atau 43,1%. Dapat diartikan bahwa 43,1% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen serta selebihnya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan dipakai di dalam riset ini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet

Berlandaskan hasil dari riset ini variabel beban kerja menyatakan bahwa nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$ dan T hitung ($4.780 > T$ tabel (2.036)) yang berarti H_0 ditolak serta H_a diterima atau variabel independen beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet

Berlandaskan hasil dari riset ini variabel stres kerja menyatakan bahwa nilai sig sebesar $(0.032) < 0,05$ dan T hitung $(-2.240) < T$ tabel (2.036) yang berarti H_0 diterima serta H_a diterima atau stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet

Berlandaskan hasil dari riset ini variabel beban kerja menyatakan bahwa nilai sig (0,00) < 0,05 dan F hitung (14.244) > F tabel (2.892), yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari pembahasan mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet). Terdapat hasil Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet, sedangkan Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet.

Saran

Penulis berharap supaya memberikan wawasan baru atau pengetahuan terkait pengaruh beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Untuk peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama, seharusnya peneliti dapat menambahkan variabel bebas (independen) lainnya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja dan yang lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Afiary, F. D., & Fajari, I. A. (2022). Pengaruh gaya hidup dan harga terhadap minat beli pakaian second di sa thrift shop. *EKONAM: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 18–24. <http://ejournal.uicmbandung.ac.id/index.php/ekonam/article/view/479/264>
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Anjarani, A. D., Mulyapradana, A., Dwirainaningsih, Y., & Lestari, F. (2022). Analisis Faktor Ketahanan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business Management*, 1(9), 75–90. <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/Transformasi/article/view/462/423>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Indomedia Pustaka.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99. <http://journal.febubhara-sby.org/umj/article/view/69>
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6981/6880>
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN COUNTER HANDPHONE OPPO DI KABUPATEN SITUBONDO. *INTELEKTIVA*, 3(5), 73–86.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Ganyang, M. T. (2018). *Sumber Daya Manusia*. IN MEDIA.
- Ginting, M. A., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i5.390>
- Gumilar, D. G. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–18.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Mardiani, I. N. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 11(31), 741–749. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Maula, L. H., Jamil, A. S., & Zuana, M. M. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Al-Tsiqoh*, 5(1), 80–91.

- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.5>
- Putri, Z. B., & Budiyanto. (2018). Pengaruh corporate social responsibility terhadap nilai perusahaan dengan kepemilikan manajerial sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(3), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1124>
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA. *Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365. <https://jist.publikasiindonesia.id/index.php/jist/article/view/104/225>
- Sulastri, & Onsardi. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 16. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/1215/833>
- Sumantri, F., & Latifah, U. (2019). Pengaruh Ekonomi Makro Terhadap Indeks Harga Konsumen. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 25–34. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.4638>
- Sumantri, F., & Latifah, U. (2021). ANALISIS PENGARUH EKONOMI MAKRO TERHADAP INDEKS HARGA SAHAM GABUNGAN PERIODE 2015-2019. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 85–95. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i2.617>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153/7337>
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377–387. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>
- Wahdaniyah, N., & Miftahuddin. (2019). Pengaruh Hardiness, Beban Kerja, dan Faktor Demografi Terhadap Stres Kerja Guru. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 6(1), 69–83. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i1.11010>