

# **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin**

*(Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT. Panasea Banjarmasin)*

**Abdul Kadir<sup>1</sup>, Melania<sup>2</sup>, Fredy Jayen<sup>3</sup>, Achmad Syaukillah<sup>4</sup>**  
**1,2,3,4 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian adalah bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel beban kerja dan stres kerja terhadap varibel kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panasea Banjarmasin yang berjumlah 37 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan metode *sampling jenuh* dimana seluruh anggota populasi yang berjumlah 37 karyawan menjadi anggota sampel. Data dianalisis dengan menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Stres kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin.

**Kata Kunci:** beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan

**Abstract:** This study aims to examine the effect of workload and work stress on employee performance at PT. Panasea Banjarmasin. The research approach used is a quantitative approach. This type of research is causal associative in nature, namely research that explains the influence between workload and work stress variables on employee performance variables at PT. Panasea Banjarmasin. The population in this study are employees of PT. Panasea Banjarmasin, totaling 37 people. The sampling technique used in this study was non-probability sampling using the saturated sampling method where all members of the population, totaling 37 employees, became members of the sample. Data were analyzed using Instrument Test, Classical Assumption Test, and Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that workload and work stress have a significant simultaneous effect on employee performance at PT. Panasea Banjarmasin. Workload and work stress have a partially significant effect on employee performance at PT. Panasea Banjarmasin. Work stress is a variable that has a dominant influence on employee performance at PT. Panasea Banjarmasin.

**Keywords:** workload, work stress, employee performance

## **Alamat korespondensi:**

Abdul Kadir, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin. e-mail: audahkadir@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Bagi perusahaan kinerja merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan (yang akan dicapai). Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu mengantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya

sumber daya manusia yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Keputusan Menteri PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004

mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Selain beban kerja salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejawaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Peristiwa-peristiwa tertentu bisa membuat seseorang mengalami stres yang sangat tinggi, tetapi tidak bagi orang yang lain.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

PT. Panasea Banjarmasin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan obat dan alat kesehatan. Berdasarkan hasil observasi awal pada PT. Panasea

Banjarmasin menurut karyawan beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan menjadi alasan paling banyak. Beban kerja tinggi merupakan salah satu permasalahan yang paling sering dijumpai dikarenakan perusahaan memiliki target agar hasil yang diperoleh juga maksimal dan menguntungkan perusahaan. Permasalahan lain adalah mengenai stres kerja, yaitu berdasarkan narasumber yang merupakan karyawan PT. Panasea Banjarmasin, beberapa karyawan mengalami stres dan berakibat pada penurunan kinerja. Karyawan merasa lelah dan mudah tersinggung, hal tersebut dikarenakan PT. Panasea Banjarmasin menerapkan sistem untuk memiliki banyak karyawan, sehingga dengan sistem ini diharapkan dapat menyeleksi karyawan mana saja yang berkontribusi kepada perusahaan, maka karyawan yang memiliki kinerja baik akan dipertahankan dan karyawan yang memiliki kinerja buruk, maka kontraknya tidak akan diperpanjang.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin ?
2. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin ?
3. Diantara variabel beban kerja dan stres kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin?

### **Beban Kerja**

Munandar dalam Eva Susanti (2019) mendefinisikan "beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan

untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja". Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Keputusan Menpan Nomer : KEP/75/M.PAN/7/2004

mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah tanggung jawab berupa tugas adalah pekerjaan yang diberikan kepada pemegang jabatan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah diberikan.

Penelitian dari Rusda Irawati (2017), beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*stressor*), seperti:

- Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.
- Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem

pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal.
- Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan menurut Putra dalam Rolos (2018, p. 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya, yaitu Target yang harus dicapai, Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- Penggunaan waktu, kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi.
- Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satunya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian

pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. Kualitas kerja menurun, Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenagakerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik danturunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.
2. Keluhan pelanggan, Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
3. Kenaikan tingkat absensi, Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja, yaitu diantaranya

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Menurut Koesomowidjojo (2017, p. 33) indikator beban kerja diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan, Kondisi

pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
- d. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- e. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- f. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.
2. Penggunaan Waktu Kerja, Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan

cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai, Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

### Stres Kerja

Menurut Sopiah dalam penelitian Hilma Harmen (2022, p. 5) stres adalah sebuah respon menyesuaikan diri dengan keadaan terhadap suatu situasi yang menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut menimbulkan distres, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis, dan perilaku dari fungsi yang sehat.

Sinambela dalam Ratu Amaranggana (2020) mendefinisikan stres sebagai reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Stres mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Peristiwa-peristiwa tertentu bisa membuat seseorang mengalami stres yang sangat

tinggi, tetapi tidak bagi orang yang lain. Selain itu, pengaruh stres tidaklah selalu negatif. Sebagai contoh, stres ringan dalam kenyataannya meningkatkan produktivitas dan bisa sangat membantu mengembangkan ide-ide kreatif. Stres kerja merupakan proses psikologi atau ketegangan yang menyebabkan perasaan tidak tenang dan emosi tidak stabil yang disebabkan oleh tekanan baik tuntutan fisik maupun psikologis karyawan.

Stresor merupakan penyebab stres, seperti emosional pada seseorang, tuntutan fisik dan kondisi lingkungan dalam organisasi dan aktivitas hidup lainnya. Menurut Munandar (2016:381) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres pada pekerjaan, yaitu:

1. Faktor Intrinsik dalam pekerjaan meliputi :
  - a. Tuntutan Fisik, Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologis seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat menjadi pembangkit stres (*Stressor*).
  - b. Tuntutan Tugas, Jadwal kerja sift atau kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi pekerja yang berpengaruh secara emosional dan biologis.
  - c. Peran individu dalam organisasi, Konflik peran (*role conflict*) timbul jika karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggug jawab yang dimiliki.
  - d. Pengembangan karir, Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.
  - e. Hubungan dalam pekerjaan, Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama

- dalam kesehatan individu dan organisasi.
- f. Struktur dan iklim dalam organisasi, Bagaimana para karyawan mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan, dan iklim organisasi adalah hal yang penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil keberadaan karyawan tersebut dalam organisasi.
  2. Faktor Ekstrinsik dalam pekerjaan, Mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi. Dengan demikian akan memberikan tekanan pada individu.

Menurut Sopiah (2018, p. 91) dampak atau akibat dari stres bisa dilihat dari tiga aspek, yaitu:

1. Fisik, Stres yang diakibatkan pada fisik mudah dikenali dan dapat dilihat seperti, beberapa penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antara adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan gangguan tidur, karyawan akan merasakan stres yang tinggi apabila karyawan sudah memiliki penyakit yang bukan berasal dari stres tersebut.
2. Psikis, Stres yang ada pada psikis bisa dikenali, di antaranya adalah depresi, ketidakpuasan kerja, kemurungan, keletihan dan kurang bersemangat.
3. Perilaku, Perilaku yang diakibatkan stres dapat dikenali, yaitu tingkat absensi tinggi, penurunan kinerja, kenaikan kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan dan agresi di tempat kerja.

Menurut Robbins dan Timothy (2016:434) indikator stres kerja

meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Psikologis, meliputi : Ketegangan, kecemasan, lekas marah, mudah tersinggung, mudah bosan.
2. Fisiologis, meliputi: Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, masalah tidur, serangan jantung.
3. Perilaku, meliputi : Merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, konsumsi alkohol, perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal.

### **Kinerja Karyawan**

Wibowo (2017) menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan kualitas yang dimiliki karyawan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018, p. 83). Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017, p. 84) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh

- kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
  5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mashun dalam Wardani (2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. Kualitas, kemampuan dalam mengambil inisiatif, tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
3. Penggunaan waktu, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, jam kerja hilang dan ketepatan waktu.

Sehingga berdasarkan penjelasan di atas kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan penggunaan waktu.

### Kerangka Konseptual

Gambar 1 menjelaskan hubungan variabel bebas; beban kerja dan stres kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan.

### Hipotesis

$H_1$  : Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara

simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin.

- $H_2$  : Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin.
- $H_3$  : Stres kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin.

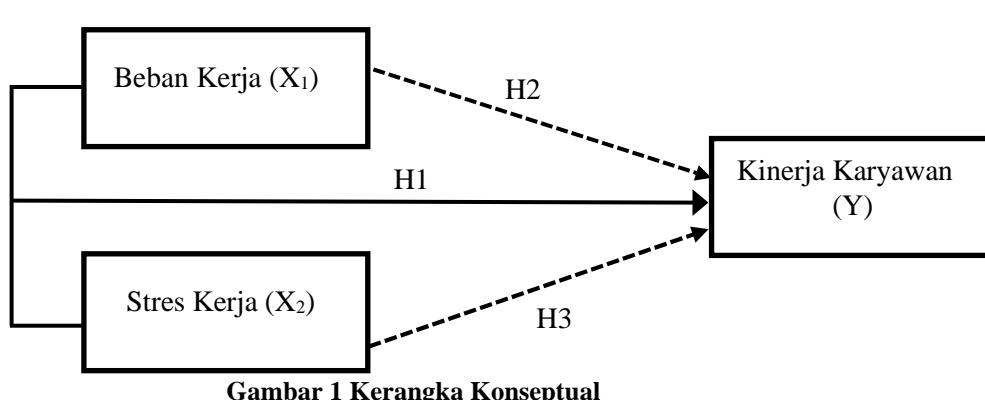
## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel independen yaitu variabel beban kerja dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panasea Banjarmasin yang berjumlah 37 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yakni seluruh karyawan PT. Panasea Banjarmasin yang berjumlah 37 orang digunakan sebagai sampel.



## Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik sebagai berikut:

1. Observasi, Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung mengenai permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian.
2. Kuesioner, Teknik ini merupakan cara memperoleh data dengan mengadakan penyebaran kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden. Teknik kuesioner sebagai teknik utama. Kuesioner ini mengukur variable dalam penelitian ini, dimana kuesioner diberikan dalam bentuk daftar pertanyaan beserta pilihan jawabannya kepada responden. Adapun jumlah responden yang diberi kuesioner penelitian sebanyak 37 orang responden berdasarkan sampel yang telah ditentukan.
3. Dokumentasi, Dokumentasi tersebut dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan juga bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan serta dokumen-dokumen lainnya yang dianggap penting yang berkaitan dengan penelitian.

## Uji Regresi Linier Berganda

Adalah teknis analisis data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yaitu :  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### *Uji Validitas*

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu

kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan menggunakan koefesien korelasi *Product Moment Pearson*. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat apabila koefisien  $r > 0,3$ . Kuesioner dinyatakan valid jika nilai tiap butir pernyataan positif ( $r$  hasil) dan rhasil tersebut nilainya lebih besar dari  $r = 0,3$ . Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini :

#### *Beban Kerja (X1)*

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Angket Beban Kerja**

Item	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,767	0,324	Valid
X1.2	0,752	0,324	Valid
X1.3	0,725	0,324	Valid
X1.4	0,724	0,324	Valid
X1.5	0,669	0,324	Valid
X1.6	0,793	0,324	Valid
X1.7	0,794	0,324	Valid
X1.8	0,855	0,324	Valid
X1.9	0,696	0,324	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai r tabel yaitu  $df = n - 2$   $37 - 2 = 35$  sebesar 0,324. Tiap butir pernyataan positif ( $r$  hasil) tersebut nilainya lebih besar dari r tabel 0,324 ( $> 0,3$ ). Maka pernyataan mengenai beban kerja diatas dinyatakan valid.

#### *Stres Kerja (X2)*

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Angket Stres Kerja**

Item	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,688	0,324	Valid
X2.2	0,680	0,324	Valid
X2.3	0,770	0,324	Valid
X2.4	0,815	0,324	Valid
X2.5	0,729	0,324	Valid
X2.6	0,818	0,324	Valid
X2.7	0,760	0,324	Valid
X2.8	0,791	0,324	Valid
X2.9	0,793	0,324	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai r tabel yaitu  $df = n - 2 = 37 - 2 = 35$  sebesar

0,324. Tiap butir pernyataan positif ( $r$  hasil) tersebut nilainya lebih besar dari  $r$  tabel 0,324 ( $> 0,3$ ). Maka pernyataan mengenai stres kerja diatas dinyatakan valid.

#### Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan**

Item	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,643	0,324	Valid
Y.2	0,688	0,324	Valid
Y.3	0,747	0,324	Valid
Y.4	0,837	0,324	Valid
Y.5	0,762	0,324	Valid
Y.6	0,676	0,324	Valid
Y.7	0,798	0,324	Valid
Y.8	0,622	0,324	Valid
Y.9	0,618	0,324	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  tabel yaitu  $df = n - 2$   $37 - 2 = 35$  sebesar 0,324. Tiap butir pernyataan positif ( $r$  hasil) tersebut nilainya lebih besar dari  $r$  tabel 0,324 ( $> 0,3$ ). Maka pernyataan mengenai kinerja karyawan diatas dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,60.

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa tiap butir pernyataan positif setiap variabel memberikan nilai

( $\alpha$ ) 0,60 artinya pernyataan tersebut reliabel.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda yang penting ada 3, yaitu koefisien determinasi (menentukan persentase pengaruh variabel bebas), uji F (menguji model dan pengaruh simultan) dan uji t (menguji model dan pengaruh parsial serta persamaan regresi).

Hasil data Tabel 5 diperoleh nilai R Square sebesar 0,939 atau 93,9%, maka dinyatakan bahwa variabel Beban Kerja dan Stres Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,690 + 0,205X_1 + 0,676X_2 + e$$

Persamaan garis regresi tersebut menunjukkan peningkatan beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Jika beban kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,205 dan jika stres kerja menurun satuan, maka kinerja karyawan meningkat 0,676. Beban kerja memiliki nilai t hitung 1,757. Stres kerja memiliki nilai t hitung 5,686. Nilai t hitung stres kerja  $>$  nilai t hitung beban kerja, maka stres kerja merupakan variabel dominan mempengaruhi kinerja karyawannya pada PT. Panasea Banjarmasin.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach'sAlpha	Kriteria	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,879	Cronach's Alpha > 0,6	Reliabel
2.	Beban Kerja (X1)	0,896	Cronach's Alpha >0,6	Reliabel
3.	Stres Kerja (X2)	0,855	Cronach's Alpha >0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

**Tabel 5 Koefisien Determinan**

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 <sup>a</sup>	,939	1,379

Sumber: Data primer diolah, 2022

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,690	1,445		3,246	,003
Beban Kerja (X1)	,205	,117	,231	1,757	,088
Stress Kerja(X2)	,676	,119	,747	5,686	,000

Sumber: Data primer diolah, 2022

**Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	995,815	2	497,908	261,987	,000 <sup>b</sup>
Residual	64,617	34	1,901		
Total	1060,432	36			

Sumber: Data primer diolah, 2022

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,690	1,445		3,246	0,003
Beban Kerja (X1)	0,205	0,117	,231	1,757	0,088
Stress Kerja (X2)	0,676	0,119	,747	5,686	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2022

## Pengujian Hipotesis

### *Uji Simultan (F)*

Kelayakan model penelitian dan uji pengaruh simultan dapat diketahui melalui uji F dan signifikansi. Jika nilai F hitung > F tabel dengan signifikansi < 0,05, maka model penelitian layak. Tabel 7 menunjukkan bahwa Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap keputusan pembelian secara simultan.

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak, Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$   $H_0$  diterima. Nilai F tabel dengan df1 (jumlah variabel – 1) yaitu  $3 - 1 = 2$  dan df2 ( $n-k$ ) yaitu  $37 - 3 = 34$ , maka didapat F tabel adalah sebesar 3,28. Nilai F hitung  $261,987 > 3,28$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga pengaruh simultan variabel menyatakan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin secara simultan diterima.

### *Uji Parsial (t)*

Berdasarkan Tabel 8, Uji t dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung, jika uji t lebih kecil dari t tabel,

maka  $H_1$  diterima. Hasil uji t di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka  $H_0$  ditolak. Nilai t hitung beban kerja sebesar  $1,757 < t_{tabel} 2,026$ , maka beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Nilai t hitung stres kerja sebesar  $5,686 > t_{tabel} 2,026$ , maka stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin.

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t hitung, yaitu apabila t hitung memiliki probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\text{Sig.} \leq 5\%$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ( $\text{Sig.} \geq 5\%$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar  $0,088 \geq 0,05$  membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sedangkan Nilai signifikansi

variabel stres kerja sebesar  $0,000 \leq 0,05$  membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin maka Ho ditolak dan Ha diterima.

#### *Uji Dominan*

**Tabel 9 Uji Dominan**

Model	Standardized Coefficients
	Beta
1 (Constant)	
Beban Kerja (X1)	0,231
Stress Kerja (X2)	0,747

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9 di atas hasil pengujian stres kerja memiliki nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,747. Dengan demikian, maka variabel stres kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin.

## Pembahasan

### *Beban Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin*

Berdasarkan penelitian terhadap variabel beban kerja dan stres kerja, peneliti menemukan bahwa sebagian besar karyawan PT. Panasea Banjarmain setuju bahwa variabel beban kerja dan stres kerja yang diteliti dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Hal ini terlihat dari jawaban positif yang diberikan responden kuesioner yang terdiri dari 9 pernyataan masing-masing mengenai variabel beban kerja dan stres kerja yang menggambarkan baik atau buruknya beban kerja dan stres kerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin yang diteliti. Seluruh pernyataan tersebut merupakan hasil penjabaran dari 3 indikator beban kerja dan stres kerja yang diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini. Ketiga

indikator beban kerja antara lain kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Ketiga indikator stres kerja antara lain psikologis, fisiologis dan perilaku.

Analisis hasil uji simultan (Uji F) digunakan untuk membuktikan hasil hipotesis Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Hal ini diakarenakan hal yang paling utama dipikirkan paracalon karyawan dalam memilih suatu pekerjaan adalah tingkat beban kerja dan dampak stres kerja yang merupakan adalah kedua variabel tersebut.

### *Beban Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Stres Kerja dapat diartikan bahwa karakteristik stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada dalam PT. Panasea Banjarmasin. Dengan demikian, maka diterima yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, jika PT. Panasea memberikan keunggulan-keunggulan yang dapat mengurangi stres kerja karyawan, maka karyawan akan nyaman dan leluasa dalam menjalani pekerjaannya yang bersifat fisik dan kinerja karyawan akan meningkat pula. Tentunya hasil tersebut positif dan dapat dibuktikan dari tabel uji parsial bahwa bahwa stres kerja memiliki hasil yang signifikan. Dari kedua variabel ini stres kerja yang mempunyai nilai paling tinggi dibandingkan dengan variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dimiliki PT.

Panasea perlu dievaluasi dan diberi pemecahan masalah, karena stres kerja yang memberikan dampak paling banyak bagi kinerja karyawan saat ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja yang dimiliki PT. Panasea Banjarmasin tidak terlalu buruk sehingga tidak terlalu berdampak banyak pada kinerja karyawan pada saat ini.

#### ***Stres Kerja adalah Variabel yang Lebih Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin***

Dilihat dari perbandingan variabel tersebut, maka dapat diketahui Stres Kerja adalah variabel yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Dari kedua variabel tersebut Stres Kerja memiliki nilai yang paling tinggi dibandingkan Beban Kerja, karena hal ini paling penting bagi perusahaan saat melihat penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan tersebut, pengalaman dari sebuah perusahaan menumbuhkan informasi mengenai tingkat stres kerja dalam perusahaan yang sering dialami beberapa karyawan yang dapat berdampak buruk kepada perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 6 hasil uji signifikan variable (uji t) yaitu pada kolom *Standardized Coefficients Beta*, menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

#### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Berdasarkan hasil penelitian yang telah

diuraikan dengan pengumpulan data dan analisis hasil uji dengan menggunakan SPSS 24.00, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin.
2. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin.
3. Stres kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Amaranggana, R. (2020). Penerapan Multiple Regression Analyze Pada Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. CV.Savitri.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Beni Agus Setiono, Anton Respati Pamungkas (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perkembangan Global*, <https://dspace.hangtuah.ac.id/xmlui/handle/dx/1005>
- Eva Susanti, (2019), *Upaya Meningkatkan Motorik Halus Anak Melalui Kegiatan Menganyam Daun Kelapa Pada Kelompok Btk Baladil Amin Lawe Sawah Tahun Ajaran 2019/2020*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*.

- Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Harmen, A Rahmadsyah. (2022). *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen* 8 (1), 137-148
- Harmen, H. (2022). Stres Kerja dan Ability Of Employees Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement.
- Irawati, R. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Skripsi*.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rolos, J. K. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.
- Rusda Irawati. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Susanti, E. (2019). Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan CV. Neo Ponsel Garut. *Skripsi*.
- Umar, D.H. (2012). *Pelatihan Metodologi Penelitian*. Bogor
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja GrafindoPersada.