

---

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. SENTRA ADI PURNA BENGKULU**

Hermawati<sup>1)\*</sup>, Syofian<sup>2)</sup>  
Universitas Prof. DR. Hazairin. SH<sup>1,2)</sup>  
herwawatislm@yahoo.com<sup>1)</sup>, yansyofian60@gmail.com<sup>2)</sup>

**ABSTRACT**

*This research is included in associative/relationship research, which is a study that aims to determine the relationship between the effect of work stress and workload on employee performance at PT. Adi after Bengkulu center. This study tries to determine the factors that affect employee performance in the construction service business of PT. Adi Purna Center. The population in this study were all permanent employees working at PT. Adi Purna Center as many as 30 people and the sample amounted to 30 people. The sampling technique is saturated, all the population becomes the research sample with a questionnaire instrument. The purpose of this study was to analyze the effect of each variable, work stress ( $X_1$ ), and workload ( $X_2$ ), on employee performance ( $Y$ ). From the calculation results obtained a linear regression equation, which is where from the equation it can be interpreted that there is an influence between the two variables. The value of the correlation coefficient ( $r$ ) and the coefficient of determination ( $r^2$ ) shows the effect of workload on employee performance is very strong. Constant ( $a$ ) employee performance has decreased. Regression coefficient ( $b$ ) each employee's performance has decreased as well as degrees of freedom, meaning the hypothesis which states that work stress and workload have a positive effect on employee performance at PT. Adi Purna Center Bengkulu.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif/hubungan, yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra adi purna Bengkulu. Penelitian ini mencoba mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha jasa konstruksi PT. Sentra Adi Purna. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Sentra Adi Purna sebanyak 30 orang dan sampel berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel jenuh, semua polpulasi menjadi sampel penelitian dengan instrument kuisisioner. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel, stres kerja ( $X_1$ ), dan beban kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linear yaitu dimana dari persamaan itu dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara dua variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Konstanta ( $a$ ) kinerja karyawan mengalami penurunan. Koefisien regresi ( $b$ ) setiap kinerja karyawan mengalami penurunan serta derajat kebebasan, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Adi Purna Bengkulu.

**Kata Kunci :** *Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

---

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, wawasan, dan pemahaman tentang sumber daya manusia khususnya permasalahan stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan serta sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi bagi pihak manajemen perusahaan tentang stres kerja dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat terwujudnya suatu tujuan perusahaan yang diinginkan.

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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018). Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Setiap perusahaan selalu mengaharapkan karyawannya mempunyai prestasi. Apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang berprestasi, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres dapat terjadi pada setiap individu manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Munandar (2014) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. 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 in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan perusahaan harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi in-efisiensi biaya. Apabila terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Sentra Adi Purna Kota Bengkulu, yang beralamatkan di Jalan Cempaka No 366, Kota Bengkulu, merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang kegiatan usaha jasa konstruksi, baik konstruksi bangunan gedung, pekerjaan jalan, jembatan, perumahan, perdagangan umum dan jasa konstruksi lainnya. Perusahaan ini berdiri menjadi PT (Perseroan Terbatas) sejak 6 Juni 2006 dan sampai sekarang terus berkembang dan bersaing untuk mendapatkan hasil kinerja terbaik sehingga menjadi salah satu perusahaan yang diperhitungkan di bidang jasa konstruksi, baik dalam skala regional maupun nasional. Perusahaan PT. Sentra Adi Purna sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko terhadap proyek yang akan dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawannya.

Kegiatan yang dilakukan PT. Sentra Adi Purna adalah mencari pekerjaan dengan tender yang telah ditayangkan melalui websitse resmi LPSE (Lembaga Pengadaan Secara Elektronik) dimana setiap tahapan pengadaan ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas, dimana karyawan perusahaan harus mempersiapkan dokumen penawaran perusahaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh LPSE. Sumber utama stres karyawan proyek adalah volume pekerjaan yang tinggi, kantor yang tidak nyaman, kurangnya umpan balik, dan kurangnya variasi dalam lingkup pekerjaan dalam proyek-proyek pembangunan yang sedang berlangsung. Proses konstruksi membutuhkan banyak aktivitas fisik yang menyebabkan stres para pekerja di industri konstruksi. Efek yang terjadi dari stres ini berdampak pada para pekerja proyek konstruksi, merasa sakit kepala dan mudah marah karena masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Selain itu para manager konstruksi dan staf-staf yang bekerja di PT. Sentra Adi Purna merasakan komunikasi yang buruk antara karyawan yang berada di lapangan dan kantor, tenaga lapangan yang dirasakan tidak

memadai. Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Dimana beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk mempelajari dan menganalisis stres kerja dan beban kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT. Sentra Adi Purna Bengkulu).

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut Mathis & Jackson (2012) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan., sedangkan menurut Nawawi (2011), Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi..

### **Stress kerja**

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang nya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan. Menurut Ekawarna (2018) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain

itu menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya, Mangkunegara (2017). Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya.

Orang-orang yang kaku atau fanatik terhadap ambisi-ambisi dan norma-norma yang dipegangnya cenderung mengalami keadaan yang lebih buruk apabila ia tidak berhasil mengatasi stresnya. Reaksi-reaksi yang muncul apabila seseorang menerima stres dapat digolongkan sebagai reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya reaksi fisiologis) dan reaksi yang rohaniyah (psikologis) yang meliputi kelakuan sikap menarik diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tidak terorganisasi.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Menurut Handoko (2011) penyebab stres ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab-penyebab *stress on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (Workload Analysis) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Munandar (2011) 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. Permendagri No 12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, waktu kerja, latar belakang

pendidikan pegawai, dan jenis pekerjaan. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Munandar (2010) beban kerja meliputi dua jenis, yaitu: 1) Beban kerja kuantitatif, meliputi : harus melaksanakan pekerjaan secara ketat selama jam kerja, banyaknya pekerjaan dan beragam pekerjaan yang harus dikerjakan, kontak langsung karyawan pada tugas-tugas secara terus-menerus selama jam kerja. 2) Beban kerja kualitatif, meliputi: pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan, tanggung jawab yang tinggi harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal, tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja. Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Astianto (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun eksternal.

#### 1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

#### 2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari diri dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi objektif tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
  - b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.
- Dimensi beban kerja menurut Suwatno (2013), menggunakan indikator-indikator, antara lain jam kerja efektif, latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang diberikan

---

**Kinerja Karyawan**

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu instansi atau organisasi.

Untuk memudahkan dalam pemikiran, perlu dibuat kerangka analisis yang menunjukkan antara variabel  $X_1$  (Pengaruh Stres Kerja), dan  $X_2$  (Beban Kerja) sebagai variabel bebas dari variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan) sebagai variabel terpengaruh pada karyawan.

**METODOLOGI**

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif/hubungan, yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Siregar, 2012). Teori yang akan dibangun didalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan adakah hubungan antara pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra adi Purna Bengkulu. Jenis data yang saya digunakan dalam menjelaskan uraian ini adalah yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang berbentuk kalimat verbal, data yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan pihak-pihak yang berkepentingan berupa data tulisan dengan penjelasan mengenai pembahasan. Data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Sentra Adi Purna sebanyak 30 orang dan sampel berjumlah 30 orang. Dengan Teknik pengambilan sampel jenuh, semua populasi menjadi sampel penelitian. Model uji analisis dengan pengujian instrument, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji

heteroskedasitas dan model analisis data dengan cara analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, uji koefisien determinasi berganda dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Kuesioner dikatakan valid akan mempunyai arti bahwa angket mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi product moment pearson. Jika korelasi product moment pearson antara masing-masing pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai diatas r-tabel, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilainya lebih rendah dari nilai r-tabel maka pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Nilai r-tabel diperoleh melalui (degree of freedom) merupakan butir pernyataan dalam satu variabel. Atau dengan membandingkan Sig 2-tailed (0,000) dengan  $\alpha$  (baik 0,05 maupun 0,01). Pengujian validitas dilakukan dengan Program SPSS Versi 21. Hasil menunjukkan bahwa indikator pertanyaan dari variabel dependen dan independen adalah valid, karena  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ .

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing- masing dimensi yang diuji.

Tabel 1  
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	r-kritis	Hasil
Stres Kerja (X1)	.870	3	>0,6	Reliable
Beban Kerja (X2)	.875	3	>0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	.915	3	>0,6	Reliable

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa seluruh indicator variabel stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan untuk setiap item pernyataan menunjukkan nilai *Cronbach Coefficient Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 maka indicator atau instrument kuisisioner adalah reliable atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

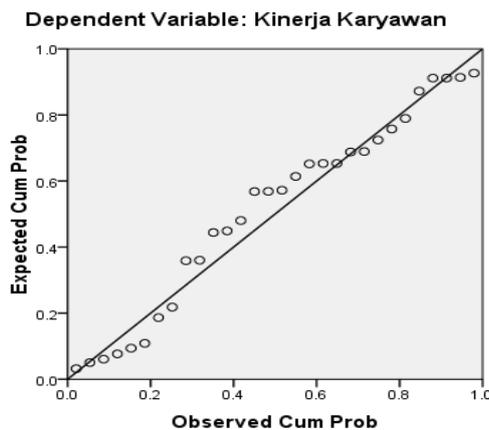
**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.

Gambar 1  
Sebaran Plot Pada Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar di atas data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal

**Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil analisis toleransi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,1 dengan nilai VIF kurang dari 10, maka persamaan regresi yang diperoleh tidak mengandung multikolinearitas.

Tabel 2  
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.220	4.535
Beban Kerja	.220	4.535

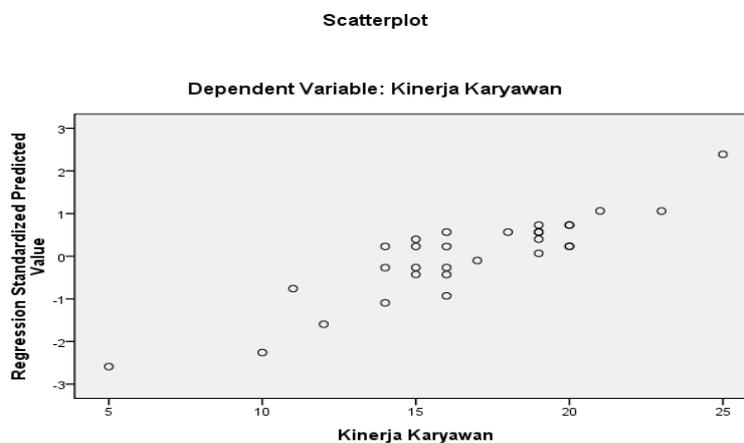
Dari tabel 2 di atas, menunjukkan harga toleransi untuk variabel *Stres Kerja* sebesar 0,220 dengan VIF 4,535, variabel beban kerja sebesar 0,0220 dengan VIF 4.535. Karena

harga toleransi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,1 dengan nilai VIF kurang dari 10, maka persamaan regresi yang diperoleh tidak mengandung multikolinearitas.

**Uji Heterokedastistas**

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS for windows release 12 diperoleh scatter plot yang tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi tidak memiliki gejala heterokedastisitas. Lebih jelasnya pola scatter plot dari perhitungan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 2  
Scatter Plot Pada Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa scatter plot yang tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi tidak memiliki gejala heterokedastisitas.

**Uji Durbin Watson**

Pengujian autokorelasi merupakan uji asumsi dalam regresi dimana variabel *dependent* tidak berkorelasi dengan dirinya, maksudnya korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel *dependent* tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya

Tabel 3  
Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 <sup>a</sup>	.799	.784	1.872	1.287

Tabel 3 Menunjukkan Durbin Watson (DW) hitung pada model Summary memiliki nilai 1,287 pada  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 30$  serta  $K = 2$ . Dengan DW tabel dL, yaitu 1,255 dan dU sebesar 1,559. Disimpulkan bahwa model regresi tidak dapat dideteksi.

**Hasil Model Analisis Data****Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 4  
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-4.645	2.087
Stres Kerja	.593	.243
Beban Kerja	.602	.234

Sesuai dengan hasil pada tabel di atas, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = -4.645 + 0,593 X_1 + 0,602 X_2 + e$$

**Analisis Korelasi Berganda**

Besarnya hubungan antar variabel dapat diketahui dengan melihat angka koefisien korelasi (R).

Tabel 5  
Hasil Pengujian Korelasi Berganda Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 <sup>a</sup>	.799	.784	1.872

Dari hasil tabel 5 diperoleh besarnya hubungan antara variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,894 hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam regresi linear berganda bertujuan mengetahui berapa besar peran atau kontribusi dari beberapa variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut dalam menjelaskan nilai variabel dependen.

Tabel 6  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.894 <sup>a</sup>	.799	.784

Hasil perhitungan yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan nilai R<sup>2</sup> = 0,799. Hal ini berarti bahwa sebesar 79,9,% variasi naik turunnya Kinerja karyawan pada PT. Sentra Adi Purna Bengkulu dipengaruhi oleh Stres kerja dan Beban kerja. Sedangkan sisanya

sebesar 20,1% dipengaruhi oleh oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Secara Simultan (Uji Statistik F)

Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan nilai Fhitung dengan F. tabel.

Tabel 7  
Hasil Pengujian Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	376.374	2	188.187	53.715	.000 <sup>a</sup>
Residual	94.592	27	3.503		
Total	470.967	29			

Berdasarkan Tabel 7 di atas bahwa F-hitung dari semua variabel bebas stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebesar F-hitung 53.715 >3,35 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Berarti semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan/ berarti secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pengujian Secara Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). signifikan pengaruh positif dapat diestimasi dengan membandingkan P value dan 95% (0,005) atau nilai t tabel dan t hitung.

Tabel 8  
Hasil Pengujian Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-4.645	2.087		-2.226
	Stres Kerja	.593	.243	.449	2.442
	Beban Kerja	.602	.234	.473	2.574

Berdasarkan Tabel 8 di atas, variabel stress kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra adi purna Bengkulu, besarnya pengaruh 79,9%. Bentuk pengaruh antara stres kerja dan beban

kerja terhadap minat kinerja karyawan adalah pengaruh positif yang ditunjukkan dari harga-harga koefisien regresi yang bertanda positif.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel stres kerja dan beban kerja ditingkatkan masing-masing 1 unit skor secara bersama-sama maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Sentra Adi Purna Bengkulu sebesar  $(0,593 + 0,602)$  pada konstanta  $-4,645$  dan sebaliknya jika variabel stres kerja dan beban kerja mengalami penurunan secara bersama-sam 1 unit skor maka akan diikuti juga dengan penurunannya kinerja karyawan pada PT. Sentra adi purna Bengkulu, sebesar  $(0,593 + 0,602)$  pada konstanta  $- 4,645$ .

### **Pengaruh Stres kerja Terhadap kinerja**

Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. sentra adi Purna kota Bengkulu dengan pengaruh yang diberikan sebesar 4,49%. Dari hasil penelitian yang dilihat dari interval kelas terungkap sebesar 3,53%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju yang berarti responden menilai Stres Kerja telah dilaksanakan dengan baik, karena dari semua Indikator yang digunakan dalam variabel stres kerja yaitu kelelahan fisik/mental, penyelesaian tugas, dan pengawasan yang berlebihan telah dilaksanakan dengan baik.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. sentra Adi purna Bengkulu, dengan pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel Stres Kerja dengan pengaruh yang diberikan sebesar 4,73%. Dari hasil penelitian yang dilihat dari interval kelas terungkap sebesar 3,56%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju yang berarti responden menilai beban kerja telah dilaksanakan dengan baik, karena dari semua indikator yang digunakan dalam variabel beban kerja yaitu waktu, resiko dan tanggung jawab pekerjaan telah dilaksanakan dengan baik

## **SIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis serta didukung dengan data lain yang diperoleh dari hasil penelitian dan kemudian dianalisa bagaimana pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Sentra Adi purna Bengkulu. seperti telah dibahas pada bab IV, maka Penulis dapat mengambil beberapa hal yang dapat disimpulkan, yaitu :

- a. Berdasarkan pada hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, stress kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$  terdapat hubungan yang kuat dan positif antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan koefisien determinasi.
- e. Berdasarkan hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersamaan (simultan) dari keseluruhan variabel independent stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- f. Hasil uji statistik t diperoleh stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

### **Saran**

- a. Perusahaan sebaiknya perlu mengelola stres kerja dan beban kerja dengan baik agar tidak berkepanjangan karena akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi kinerja karyawan.
- b. Sebagai salah satu perusahaan di bidang jasa konstruksi, PT. Sentra adi Purna harus mengoptimalkan kinerja karyawan yang sudah tercipta dengan menjaga kualitas, agar mampu bersaing dengan industri jasa konstruksi lainnya.
- c. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti perusahaan jasa konstruksi lainnya dengan membandingkan permasalahan yang hampir sama dengan perusahaan jasa konstruksi pada PT. Sentra Adi Purna dengan mengambil contoh perusahaan lain dengan variabel yang berbeda.
- d. Untuk penelitian yang akan datang disarankan mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggit Astianto dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM. *Stiesia Surabaya: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada. Media Group.
- Ekawarna.2018. *Manajemen konflik dan stres*. Jakarta: Bumi Aksara
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Universitas Brawijaya: Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 172-180
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- King, L. A. 2012. *Psikologi Umum : Sebuah Pandangan Apresiatif Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanik
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta : Salemba Empat
- Munandar, Ashar S. (2011). *Manajemen Mutu*. Bogor: PT Gramedia
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press)
- Munandar, Ashar S.(2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPF
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Siregar, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.