

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUCOFINDO CABANG BANDUNG

EFFECT OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT SUCOFINDO BRANCH BANDUNG

Moh Rizal Arfani¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

¹Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, ²PT Sucofindo Cabang Bandung

¹mohrizalarfani@student.telkomuniversity.ac.id, ²bachruddinsalehluturlean@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan beban kerja. Penelitian ini mengambil obyek penelitian di PT Sucofindo Cabang Bandung yang merupakan perusahaan pemerintah yang bergerak di bidang pengujian, sertifikasi serta inspeksi dalam kegiatan perdagangan terutama komoditas pertanian dan kelancaran arus barang serta pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor-impor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis data deskriptif dan kausal, responden yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 35 orang yang merupakan karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung yang diperoleh dengan menggunakan teknik *probability* sampling. Kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berada pada posisi angka 72,2% dengan kategori baik, Beban Kerja berada pada posisi 72,9% dengan kategori baik dan Kinerja Karyawan berada pada posisi 71,5% dengan kategori baik. Secara simultan menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62%. Serta secara parsial menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 27,11%, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,07%.

Kata kunci : PT Sucofindo, Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Progress of an organization will not be separated from the existence and influence of human resources in it. Human resources become the main motor of the organization in carrying out all its activities in an effort to achieve the goal. within the organization, man is one of the most important elements. Without human roles even when various factors are needed, the organization will not work. Because man is the driving and determining the way an organization. One of the factors that influence the success rate of an organization is employee performance. Efforts to improve employee performance, among others is to pay attention to job stress and workload. This research took the object of research in PT Sucofindo Bandung Branch which is a government company engaged in inspection services in trading activities, especially agricultural commodities and the smooth flow of goods and security of foreign exchange in the export-import trade. The purpose of this study is to determine the effect of Work Stress and Workload on Employee Performance in PT Sucofindo Branch Bandung.

This research is a quantitative research with descriptive and causal data analysis, the respondents studied in this study amounted to 35 people who are employees in PT Sucofindo Bandung Branch obtained by using probability sampling technique. Then an analysis of the data obtained by using multiple linear analysis. The results showed that Job Stress was in the position of number 72.2% with good category, Workload is in position 72.9% with good category and Employee Performance is in the position of 71.5% with good category. Simultaneously showed that Job Stress and Workload significantly influence Employee Performance of 62%. and partially indicated that the variable Work Stress has positive but not significant effect on Employee Performance of 27.11%, Workload has positive and significant impact on Employee Performance of 35.07%.

Keyword: PT Sucofindo, Job Stress, Workload, Employee Performance

1. Pendahuluan

a. Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:126) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja menurut Mangkunegara (2013:95) dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesalah pahaman yang dapat memicu konflik yang harusnya tidak sampai terjadi. Oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Beban kerja menurut Danang Sunyoto (2012:64) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian di PT Sucofindo Cabang Bandung yang merupakan perusahaan pemerintah yang bergerak di bidang pengujian, sertifikasi serta inspeksi dalam kegiatan perdagangan terutama komoditas pertanian dan kelancaran arus barang serta pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor-impor. Tujuan dari peneliti mengambil objek penelitian di PT Sucofindo yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan beban kerja yang dialami oleh karyawan PT Sucofindo dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Adapun data yang diperoleh dari PT Sucofindo adalah data laporan rekapitulasi kehadiran dan *turn over* pegawai, serta data demografi pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung periode bulan Juli-September tahun 2017 dan periode bulan Juli-September tahun 2016 sebagai data acuan. serta data hasil pengukuran kinerja perusahaan dengan metode *key performance indicator* yang didapat penulis dari hasil wawancara dengan Manager HRD PT Sucofindo Cabang Bandung.

Berikut adalah data tingkat absensi serta *turn over* pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung periode Juli-September 2016 dan 2017.

Tingkat Presensi dan *Turn Over* Pegawai

Tahun 2016				Tahun 2017			
Bulan	Presensi	<i>Turn Over</i>	Jumlah Pegawai	Bulan	Presensi	<i>Turn Over</i>	Jumlah Pegawai
Juli	77 %	2	53	Juli	76 %	3	51
Agustus	78 %	2	54	Agustus	75 %	6	53
September	81 %	1	54	September	73 %	4	53

Data di atas merupakan tingkat presensi kehadiran dan *turn over* pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung baik pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap. dimana dapat diketahui bahwa data tingkat presensi kehadiran pada bulan Juli-September tahun 2016 jauh lebih baik dibandingkan dengan data tingkat presensi kehadiran pada bulan Juli-September tahun 2017. Dan data tingkat *turn over* pegawai pada bulan Juli-September tahun 2016

jauh lebih rendah dari pada data tingkat *turn over* pegawai pada bulan Juli-September tahun 2017. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat presensi dan *turn over* pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. *Turn over* disini disebabkan karena masih banyak pegawai tetap PT Sucofindo Cabang Bandung yang sudah kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka ada pegawai lain yang harus *mengback-up* dan bisa mengakibatkan tugas menumpuk dan terbengkalai. Ini akan mempengaruhi motivasi dan semangat kerjanya. pegawai yang sebelumnya tidak memikirkan pencari pekerjaan baru namun akhirnya berpikiran untuk mencari pekerjaan lain dan berakibat munculnya intensi *turnover*. Ini merupakan satu gejala yang memiliki intensi *turnover*. Hal ini bisa berdampak pada stres kerja yang dialami oleh karyawan yang tentunya akan merugikan bagi perusahaan karena berimbas pada menurunnya tingkat produktivitas perusahaan.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan dengan melihat target yang akan dicapai dan menghitung berdasarkan kemampuan yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dengan mengetahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut akan menjadi cara efektif bagi produktivitas perusahaan karena hal tersebut sudah menjadi standar kerja perusahaan dan karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Dibawah ini merupakan data demografi pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung periode Juli-September 2016 dan 2017.

Data Demografi Pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung

Jabatan	Jumlah Pegawai						Standar Jumlah Pegawai		Target Perusahaan
	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2016	Tahun 2017	
	Juli	Agu- stus	Sept- ember	Juli	Agu- stus	Sept- ember			
Kepala Cabang	1	1	1	1	1	1	1	1	PT Sucofindo (Persero) Cabang Bandung perusahaan yang bergerak dalam bidang dukungan bisnis, bidang inspeksi dan bidang pengujian menargetkan peningkatan pendapatan di tahun 2017. Sebesar 20 % ketimbang di tahun sebelumnya. Wilayah Jawa Barat sendiri memiliki total pendapatan pada tahun 2016 sebesar 913 Juta. dan di tahun 2017 di targetkan sebesar 1,1 Milyar.
Bidang Dukungan Bisnis	23	24	24	23	23	23	23	27	
Bidang Inspeksi	16	16	16	15	16	16	16	20	
Bidang Pengujian	12	12	12	11	12	12	12	15	
Kanit Pelayan Pelabuhan Ratu	1	1	1	1	1	1	1	1	
Sub Total	53	54	54	51	53	53	53	64	

Dari tabel diatas merupakan data demografi pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung. dimana setiap pegawai sudah memiliki tugas dan kewajiban sesuai posisi jabatannya masing-masing. Yaitu dengan mengikuti prosedur kerja agar perusahaan mampu mencapai targetnya. Adapun target PT Sucofindo wilayah Jawa Barat pada tahun 2017 yaitu meningkatkan pendapatan sebesar 20 % atau sekitar 1,1 Milyar dari pendapatan sebelumnya pada tahun 2016 sebesar 913 Juta. Dengan target pendapatan yang besar. Perusahaan harus mengimbangi dengan penambahan jumlah pegawai. Karena jika tidak, maka akan mengganggu kondisi psikologis pegawai. Oleh karena itu perusahaan harus mampu melihat kapasitas dan kemampuan pegawai yang dimiliki. Agar pegawai tidak mengalami beban kerja yang terlalu berat. Karena akan mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja. Jika melihat tabel diatas terlihat bahwa di tahun 2017 jumlah total pegawai yang bekerja kurang dari standar yang dibutuhkan dalam menunjang target perusahaan. Standar jumlah pegawai tersebut merupakan suatu perhitungan dari jumlah target perusahaan yang disesuaikan dengan kapasitas kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya perusahaan mengalami kekurangan pegawai. Hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Bandung akibat beban kerja yang terlalu berat. Dapat dilihat dari hasil pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan metode *key performance indicator* yang dilakukan oleh PT Sucofindo Cabang Bandung.

Berikut merupakan hasil pengukuran kinerja pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung dengan metode *key performance indicator*.

Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode KPI

Bulan	Indeks Nilai	
	Tahun 2016	Tahun 2017
Juli	82.4	80
Agustus	82.7	80.6
September	82.7	80.6
Indeks Nilai Rata-Rata	82.6	80.4

Dari tabel diatas menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai pada PT Sucofindo Cabang Bandung yang didasari pada hasil indeks nilai. Yaitu perbandingan antara periode bulan Juli-September 2016 (triwulan) sebesar 82.6 dengan periode bulan Juli-September 2017 (triwulan) sebesar 80.4. yang artinya kinerja pegawai pada periode bulan Juli-September 2016 lebih baik dari pada kinerja pegawai pada periode bulan Juli-September 2017 dengan mengalami penurunan sebesar 2.6 %. Penilaian kinerja karyawan tersebut diukur dengan menggunakan metode *key performance indicator*, *key performance indicators* adalah suatu metode yang umumnya diterapkan oleh sebagian besar organisasi atau perusahaan untuk menilai kemajuan yang dicapai oleh perusahaan/ organisasi yang bersangkutan. dalam praktiknya, terdapat beberapa aspek kemajuan yang dapat dinilai dengan menggunakan metode KPI, salah satunya yaitu kinerja karyawan. Metode KPI yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah KPI karyawan. KPI karyawan ini perlu dilakukan untuk membantu setiap karyawan tentang segala aktivitas yang biasa mereka kerjakan, yaitu mengenai pekerjaan apa saja yang telah dilakukan, pekerjaan apa yang akan dilakukan, dan pelatihan apa saja yang perlu diberikan pada para karyawan agar kualitas karyawan semakin baik.

Dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini diambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung”**.

b. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka terdapat beberapa masalah yang akan dibahas yaitu sebagai berikut :

- 1) Bagaimana stres kerja PT Sucofindo Cabang Bandung di mata karyawan PT Sucofindo Cabang Bandung ?
- 2) Bagaimana beban kerja PT Sucofindo Cabang Bandung di mata karyawan PT Sucofindo Cabang Bandung ?
- 3) Bagaimana kinerja karyawan PT Sucofindo Cabang Bandung di mata karyawan PT Sucofindo Cabang Bandung ?
- 4) Bagaimana pengaruh stres kerja dan beban kerja secara simultan terhadap tingkat kinerja karyawan PT Sucofindo Cabang Bandung?
- 5) Bagaimana pengaruh stres kerja dan beban kerja secara parsial terhadap tingkat kinerja karyawan PT Sucofindo Cabang Bandung?

c. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui hasil kajian mengenai stres kerja di mata karyawan PT Sucofindo Cabang Bandung.
- 2) Untuk mengetahui hasil kajian mengenai beban kerja di mata karyawan PT Sucofindo Cabang Bandung.
- 3) Untuk mengetahui hasil kajian mengenai kinerja karyawan di mata karyawan PT Sucofindo Cabang Bandung.
- 4) Untuk mengetahui hasil kajian mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja secara simultan terhadap tingkat kinerja karyawan PT Sucofindo Cabang Bandung.
- 5) Untuk mengetahui hasil kajian mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja secara parsial terhadap tingkat kinerja karyawan PT Sucofindo Cabang Bandung.

2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

a. Landasan Teori

1) Stres Kerja

Mangkunegara (2013:92) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa

tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Mangkunegara (2013:108) stres kerja memiliki 3 dimensi, dimensi stres kerja adalah :

1. **Beban kerja**
Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut.
2. **Konflik peran**
Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.
3. **Ambiguitas peran**
Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

2) Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2012:64) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Tarwaka (2014:131) berikut adalah dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

1. **Beban waktu (*time load*)** menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. **Beban usaha mental (*mental effort load*)** yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. **Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)** yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

3) Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:126) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Rivai (2014:27) mengatakan “hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. **Kuantitas**, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. **Kualitas**, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. **Ketetapan waktu**, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

4) Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Anggit Astianto dan Heru Suprihadi (2014) : Bahwa stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah.

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan

mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

5) Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Danang Sunyoto (2012:114) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan. Oleh sebab itu, suatu organisasi/ perusahaan harus melakukan pengukuran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dengan melakukan perbaikan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian agar menjadi lebih baik.

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

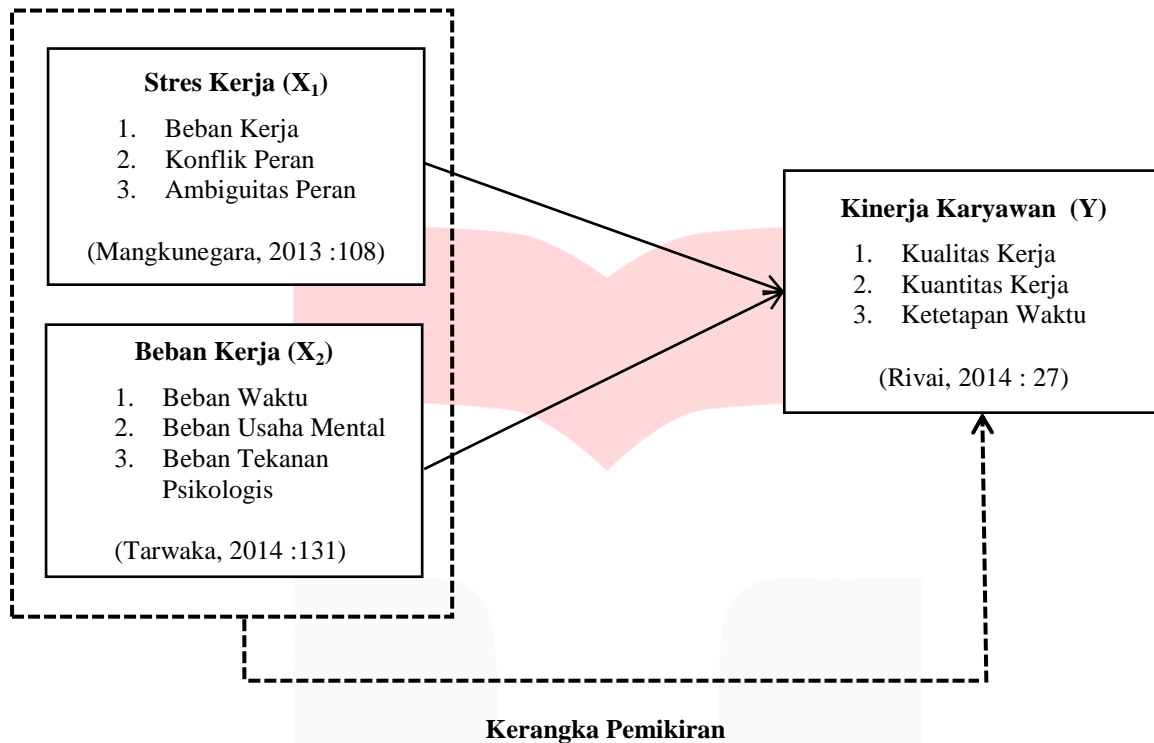
6) Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:126) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja menurut Mangkunegara (2013:95) dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesalahpahaman yang dapat memicu konflik yang harusnya tidak sampai terjadi. Oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Beban kerja menurut Danang Sunyoto (2012:64) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

7) Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, landasan pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

- = Pengaruh parsial
 - - - - - → = Pengaruh simultan

b. Metodologi Penelitian

1) Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah penelitian serta berdasarkan teori yang diuraikan, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2012:11) penelitian deskriptif adalah studi yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:36) Studi kausal adalah penelitian yang melihat hubungan yang bersifat sebab akibat dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu bentuk permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Kaitan atau hubungan yang dimaksud bisa berbentuk hubungan kausalitas atau fungsional (Indrawan dan Yuniawati, 2014:51).

2) Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan sebanyak 53 orang seluruh karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung, sedangkan Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 35 orang. Menurut sugiyono (2012: 78) Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proporsional Random Sampling*. Teknik pengambilan sampel dimana semua

anggota mempunyai kesempatan yang sama dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak sedikit populasi.

Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin Umar (2000) dalam Sani dan Maharani (2013: 181) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : kelonggaran ketidakteelitian/ batas ketelitian yang diinginkan, misalnya 5%. Batas kesalahan yang ditolelir ini untuk setiap populasi tidak sama, ada yang 5% atau 10%.

Sehingga dengan demikian untuk perhitungan sampel dengan menggunakan batas ketelitian 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{53}{53 \cdot (0,1)^2 + 1} = 34,64$$

Jadi, untuk batas minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 35 karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung.

3) Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner berupa identitas diri dan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepada responden. Selain itu teknik pengumpulan data lainnya adalah dengan studi pustaka. Studi pustaka dilakukan dengan melakukan survei atau tinjauan literatur yaitu dokumentasi dari tinjauan menyeluruh terhadap hasil karya publikasi dan non publikasi dari sumber sekunder bidang minat khusus. Survei literatur memastikan bahwa variabel penting yang kemungkinan besar mempengaruhi situasi masalah tidak terlewatkan dalam studi (Sekaran, 2014:85). Dalam penelitian ini, studi pustaka didapatkan melalui informasi yang tersebar di internet, jurnal nasional, jurnal internasional, skripsi, serta teori-teori dari buku yang menunjang penelitian ini.

4) Teknik Analisis Data

a) Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini maka uji coba kuesioner akan dibagikan kepada 30 orang, hal ini agar diperoleh distribusi nilai hasil pengukuran yang mendekati normal, maka sebaiknya jumlah responden untuk uji coba paling sedikit adalah 30 orang.

b) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan jika peneliti ingin meramalkan keadaan variabel terikat apabila faktor prediktornya (variabel bebas) dimanipulasi. Analisis regresi linear berganda dilakukan apabila terdapat dua variabel bebas atau lebih. Rumus Regresi Linear Berganda untuk tiga Prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, nilai Y apabila $X_1=X_2=0$

b = Koefisien regresi linear berganda

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Beban Kerja

c) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi liner/berganda tujuannya untuk mengetahui terpenuhi atau tidak model regresi linear yang menentukan baik atau tidaknya suatu penelitian. Beberapa asumsi klasik yang harus ditentukan adalah :

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa sampel yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik multikolinieritas dapat diterapkan pada analisis regresi linear berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dan diukur tingkat asosiasi hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut. Dapat ditentukan dengan :

- 1) Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika α hitung $< \alpha$ dan VIF hitung $> VIF$.
- 2) Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika α hitung $> \alpha$ dan VIF hitung $< VIF$.
Atau dapat dikatakan bahwa multikolinieritas apabila suatu variabel independen memiliki nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance* kurang dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu: “ deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di atas di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Maka pengambilan keputusan:

- 1) jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

d) Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini akan dilakukan secara simultan atau keseluruhan, dan dilakukan secara parsial atau satu persatu dengan hipotesis sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan statistik F (uji F). Rumus yang digunakan untuk statistik F (Uji F). Kriteria penerimaan atau penolakan H_0 pada (tingkat kesalahan 5%), yaitu sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima bila, jika F hitung $> F$ tabel : terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak bila, jika F hitung $< F$ tabel : tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel (X) terhadap variabel (Y). Adapun untuk menghitung nilai t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

Kriteria penerimaan atau penolakan H_0 pada tingkat kepercayaan 95% (tingkat kesalahan 5%), yaitu sebagai berikut :

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf uji 5% berarti hipotesis nol (H_0) ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf uji 5% berarti hipotesis nol (H_0) diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen

3. Hasil dan Pembahasan

a. Pembahasan Penelitian

1) Uji Validitas

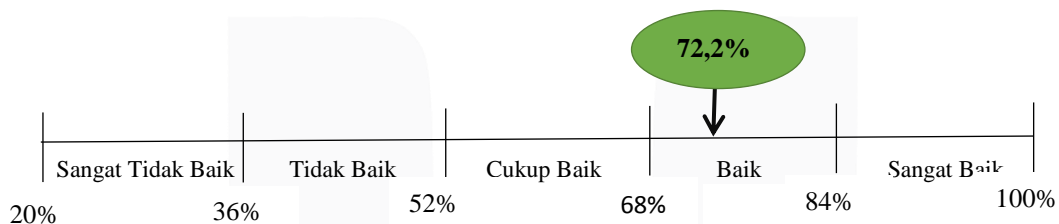
Suatu kuesioner dikatakan valid jika koefisien korelasi *pearson product moment* hitung lebih besar dari pada nilai koefisien korelasi *pearson product moment* tabel yaitu 0,361, artinya r dikatakan valid, jika $> 0,361$. Adapun dari hasil uji validitas diketahui bahwa masing-masing pernyataan variabel stres kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan dari 30 responden mempunyai korelasi lebih dari 0,361. berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan telah valid.

2) Uji Reliabelitas

Koefisien *Cronbach alpha* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Instrumen penelitian dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik jika koefisien *Cronbach alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70. Semakin lebih besar nilai *Cronbach alpha* dengan 1, maka semakin tinggi keandalan konsistensi internal. Adapun dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel lebih dari 0,70 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel, sehingga analisa kuantitatif dengan kuesioner yang telah ditentukan dapat dilanjutkan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X_1)

Pada bagian ini dijelaskan seberapa besar tanggapan responden terhadap variabel stres kerja menggunakan 3 (tiga) dimensi dengan 6 (enam) pernyataan yang digunakan pada kuesioner. Berikut adalah hasil analisis variabel stres kerja. berdasarkan hasil pengolahan data terkait variabel stres kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini.

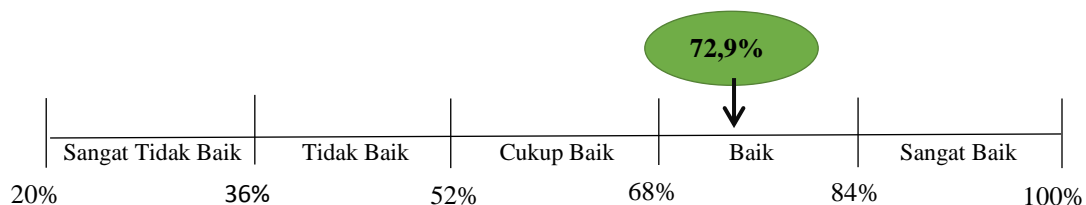


Garis Kontinum Persentase Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Dari gambar diatas, dapat dilihat rata-rata skor total dari variabel stres kerja menghasilkan angka sebesar 72,2% yang berarti skor tersebut berada dalam kategori “Baik” yang artinya sebagian besar responden pada pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung masih bisa mengendalikan tekanan dalam bekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung. yang artinya pegawai merespon secara positif akan pekerjaan yang sedang dihadapi.

4) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X_2)

Pada bagian ini dijelaskan seberapa besar tanggapan responden terhadap variabel beban kerja menggunakan 3 (tiga) dimensi dengan 7 (tujuh) pernyataan yang digunakan pada kuesioner. Berikut adalah hasil analisis variabel beban kerja. berdasarkan hasil pengolahan data terkait variabel beban kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini.

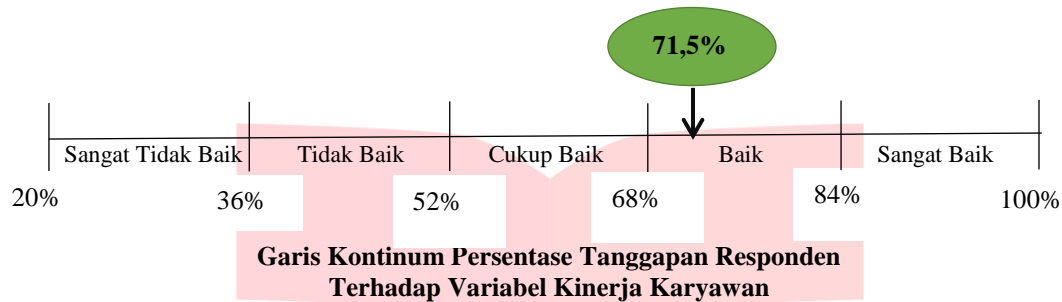


Garis Kontinum Persentase Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Dari gambar diatas, dapat dilihat rata-rata skor total dari variabel beban kerja menghasilkan angka sebesar 72,9% berarti skor tersebut berada dalam kategori “Baik” yang artinya sebagian besar responden pada pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung masih bisa mengendalikan beban yang berlebih dalam bekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung. yang artinya pegawai merespon secara positif karena pegawai masih menghargai dan mau mengerti akan tuntutan dari atasan karena pegawai sadar akan target yang tinggi dari perusahaan.

5) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada bagian ini dijelaskan seberapa besar tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan menggunakan 3 (tiga) indikator-indikator dengan 7 (tujuh) pernyataan yang digunakan pada kuesioner. Berikut adalah hasil analisis variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data terkait variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Dari gambar diatas, dapat dilihat rata-rata skor total dari variabel kinerja karyawan menghasilkan angka sebesar 71,5% berarti skor tersebut berada dalam kategori “Baik” yang artinya sebagian besar dari responden pada pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung masih bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang sudah ditentukan. Hal ini dapat sebagai indikator dalam pengukuran kinerja karyawan. Karena dengan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar berarti dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik dalam memberi kontribusi untuk perusahaan.

6) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dilakukan pada 35 responden yang pernah mengalami stres dan merasakan beban saat bekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung. Berdasarkan pengolahan data, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,288 + 0,431 X_1 + 0,486 X_2$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,288 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel X_1 dan X_2 maka nilai dari Y adalah 3,288.
- Nilai koefisien regresi X_1 bersifat positif sebesar 0,431, artinya variabel X_1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan Stres Kerja (X_1) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,431.
- Nilai koefisien regresi X_2 bersifat positif sebesar 0,486, artinya variabel X_2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan Beban Kerja (X_2) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,486.

7) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah sebaran data dari variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji normalitas bisa dilakukan dengan Kolmogorov Smirnov seperti tabel berikut ini :

Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kinerja Karyawan
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.03

		Std. Deviation	3.753
Most Extreme Differences	Absolute		.215
	Positive		.110
	Negative		-.215
Kolmogorov-Smirnov Z			1.269
Asymp. Sig. (2-tailed)			.080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,080, karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,080 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antar variabel independen pada model regresi linear berganda. Suatu model menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel bebas suatu model regresi. Berikut hasil pengujian multikolinearitas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

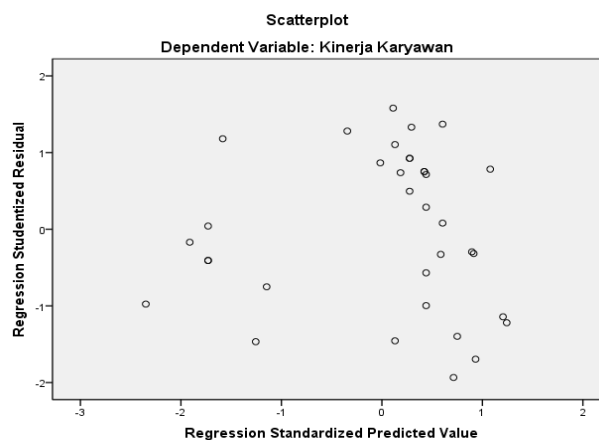
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.289	3.459
	Beban Kerja	.289	3.459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data telah lulus uji multikolinieritas karena nilai *tolerance* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga penelitian ini telah lulus uji multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2012:296) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji homoskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Software IBM (SPSS) Statistics* versi 20. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat sebaran data penelitian membentuk sebuah pola tertentu atau tidak.



Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan *scatterplot* gambar, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y (terbagi empat kuadran). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

d) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk menguji model simultan, apakah stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel menggunakan bantuan SPSS 20. Adapun Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 26,318 dengan nilai signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta $Sig. \alpha < 0,05$. Berdasarkan kriteria tersebut, terlihat bahwa $26,318 > 3,29$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Sucofindo Cabang Bandung.

e) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk t tabel dapat diketahui dengan menentukan derajat bebas $df = n - k$, dengan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah keseluruhan variabel. Sehingga didapat nilai $35 - 3 = 32$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh t tabel sebesar 2,036. Berikut hasil perhitungan uji t pada tabel berikut ini:

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.288	3.027		1.086	.285
	Stres Kerja	.431	.241	.362	1.792	.083
	Beban Kerja	.486	.214	.459	2.269	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai t hitung yang diperoleh variabel X_1 adalah 1,792 dengan nilai signifikan 0,083. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta $Sig. \alpha > 0,05$ yaitu, $1,792 < 2,036$ serta $0,083 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung.
- Nilai t hitung yang diperoleh variabel X_2 adalah 2,269 dengan nilai signifikan 0,030. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta $Sig. \alpha < 0,05$ yaitu, $2,269 > 2,036$ serta $0,030 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung.

Analisis pengaruh parsial digunakan untuk mengetahui seberapa erat pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Analisis korelasi parsial berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 20 adalah sebagai berikut :

Besarnya Pengaruh Secara Parsial

Variabel	Standarized Coef beta	Correlation Zero-Order	Besarnya pengaruh secara parsial	Besarnya pengaruh secara parsial (%)
Stres Kerja (X_1)	0,362	0,749	0,2711	27,11%
Beban Kerja (X_2)	0,459	0,764	0,3507	35,07%
Pengaruh Total			0,622	62%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial adalah 27,11%, dan besarnya pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial adalah sebesar 35,07%, jadi total keseluruhan pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama adalah 62%. sedangkan sisanya 38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Analisis Hasil Penelitian

Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui berdasarkan penelitian didapatkan hasil rata-rata skor total dari variabel stres kerja sebesar 72,2% skor tersebut dalam garis kontinum termasuk dalam kategori “Baik” yang artinya sebagian besar responden pada pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung masih bisa mengendalikan tekanan dalam bekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung

Berdasarkan penelitian didapatkan hasil rata-rata skor total dari variabel Beban Kerja sebesar 72,9% skor tersebut dalam garis kontinum termasuk dalam kategori “Baik” yang artinya sebagian besar responden pada pegawai PT. Sucofindo Cabang Bandung masih bisa mengendalikan beban dalam bekerja pada PT. Sucofindo Cabang Bandung.

Berdasarkan penelitian didapatkan hasil rata-rata skor total dari variabel kinerja karyawan sebesar 71,5% skor tersebut dalam garis kontinum termasuk dalam kategori “Baik” yang artinya sebagian besar dari responden pada pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung masih bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang sudah ditentukan.

secara parsial, variabel Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Berdasarkan kriteria hipotesis, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun sedikit atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Berdasarkan pengolahan data dihasilkan pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 27,11%.

Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Berdasarkan pengolahan data dihasilkan pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebesar 35,07%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(26,318 > 3,29)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan dua variabel bebas yakni Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sucofindo Cabang Bandung. Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.10 dalam nilai koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan penghitungan koefisien (R^2), diperoleh nilai 0,789. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62% sedangkan sisanya 38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- 1) Penilaian responden terhadap Stres Kerja di PT Sucofindo Cabang Bandung termasuk dalam kategori **baik** artinya sebagian besar responden pada pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung masih bisa mengendalikan tekanan dalam bekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung. Item yang memiliki nilai tertinggi adalah “Saya tidak mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saya” dan item yang memiliki nilai terendah adalah “Saya harus bekerja dengan cepat sesuai kapasitas dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan saya”. Hal ini dikarenakan perusahaan belum melakukan rotasi pegawai atau memutuskan untuk memensiunkan dini kepada pegawai tetap yang kurang produktif dan memperbaiki jumlah pegawai yang seharusnya diukur dengan kapasitas kemampuan pegawai agar sesuai dengan target perusahaan untuk sekarang ini.
- 2) Penilaian responden terhadap Beban Kerja di PT Sucofindo Cabang Bandung termasuk dalam kategori **baik** artinya sebagian besar responden pada pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung masih bisa mengendalikan tuntutan dalam bekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung. Item yang memiliki nilai tertinggi adalah “Ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja” dan item yang memiliki nilai terendah adalah “Waktu yang diberikan untuk melakukan perencanaan tugas sudah sesuai dengan kebutuhan, Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhan dan Waktu yang dibutuhkan untuk memeriksa kembali tugas sesuai dengan kebutuhan”. Hal ini dikarenakan pegawai merasa dikejar oleh waktu yang sangat mepet dalam bekerja. namun mungkin yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk sekarang ini. Perusahaan harus cepat tanggap atas respon positif dari sebagian pegawai yaitu dengan memutuskan standar jumlah pekerja yang tepat yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai dalam bekerja di PT Sucofindo Cabang Bandung.
- 3) Penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung berada pada kategori **baik**, artinya sebagian besar dari responden pada pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung masih bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang sudah ditentukan. Item yang memiliki nilai tertinggi adalah “Saya selalu bertanggung jawab atas kewajiban terhadap pekerjaan saya di perusahaan ini” dan memiliki

nilai terendah pada item “Saya selalu bersedia apabila diberikan tugas tambahan”. Hal ini dikarenakan pegawai masih berfikir panjang untuk menerima tugas tambahan dari atasan.

- 4) Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. besarnya pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 27,11%. dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. besarnya pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,07%.
- 5) Data dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT Sucofindo Cabang Bandung. besarnya pengaruh variabel Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62% sedangkan sisanya 38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Saran

1) Saran Bagi Perusahaan

- a) Berdasarkan hasil tanggapan responden dari analisis deskriptif untuk variabel Stres Kerja di PT Sucofindo Cabang Bandung. Perusahaan harus melakukan rotasi pegawai atau memutuskan untuk meng pensiunkan dini kepada pegawai tetap yang kurang produktif dan memperbarui jumlah pegawai yang seharusnya diukur dengan kapasitas kemampuan pegawai agar sesuai dengan target perusahaan untuk sekarang ini. Karena dengan kondisi seperti ini pegawai bisa mengalami rasa tertekan yang berlebih dalam menghadapi suatu pekerjaannya yang dapat menurunkan performa pegawai.
- b) Berdasarkan hasil tanggapan responden dari analisis deskriptif untuk variabel Beban Kerja di PT Sucofindo Cabang Bandung. Yaitu akan kurangnya waktu dalam perencanaan, menyelesaikan serta memeriksa kembali tugas yang ada dalam pekerjaan. hal ini membuat pegawai merasa dikejar oleh waktu akibat tuntutan waktu yang berlebih dalam bekerja. namun mungkin yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk sekarang ini. Perusahaan harus cepat tanggap atas respon positif dari sebagian pegawai yaitu dengan meningkatkan efisiensi dan efektifitas dengan memutuskan standar jumlah pekerja yang tepat yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai dalam tiap unit/ jabatan masing-masing. Tujuannya agar pegawai tidak terbebani yang berlebih oleh waktu yang menurutnya terlalu mepet.

2) Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Disarankan untuk penelitian selanjutnya, melakukan penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan selain di PT Sucofindo (Persero) penelitian selanjutnya bisa di perusahaan lain baik di perusahaan swasta atau perusahaan milik pemerintah lainnya yang memberikan informasi lebih banyak untuk peneliti seperti menyediakan jumlah populasi dan untuk mengetahui lebih jauh apakah pada umumnya telah diberikan tingkat stres kerja dan beban kerja yang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lebih baik.
- b) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan memperluas sampel penelitian sehingga dapat memberikan penelitian yang lebih representative.
- c) Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 38% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya juga meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

5. Daftar Pustaka

- [1] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2] Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial. Yogyakarta: Gaya Media.
- [3] Dantes, Nyoman. 2013. Metode Penelitian. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [4] Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang : UNDIP.
- [5] Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.
- [6] Riduwan. 2012. Dasar-Dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.

- [7] Rully Indrawan, Poppy Yaniawati. 2014. Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan. Bandung: Refika Aditama.
- [8] Santoso, Singgih. 2012. Analisis SPSS pada Statistik Parametrik. Jakarta: PT. Elex Media Komput indo.
- [9] Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [10] Suharsaputra, Uhar. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan. Bandung: PT Rafika Aditama.
- [11] Suharsimi Arikunto. 2013. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [12] Sumanto. 2014. Teori Dan Aplikasi Metode Penelitian. Jakarta: Caps Publishing.
- [13] Sunjoyo et al. 2013. Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset. Bandung: Alfabeta.
- [14] Tarwaka. 2014. Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja. Solo : Harapan Press Surakarta.
- [15] Uma Sekaran. 2014. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Bandung: Salemba Empat.
- [16] Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3). Jakarta : Rajawali Pers.

