

TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELBAR



**MUH KHAIDIR QALBI
2230231006**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN STRATEJIK
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2025**

SEMINAR TUTUP
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UID SULSELBAR

Tesis

Sebagai persyaratan wajib untuk memperoleh gelar Magister pada Program

Studi Magister Manajemen.

Universitas Fajar

Disusun dan diajukan oleh

MUH KHAIDIR QALBI

2230231006

PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR

2025

TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UID SULSELBAR

Disusun dan diajukan oleh

MUH KHAIDIR QALBI
2230231006

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis Pada Tanggal **19 Februari 2025**
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,

Ketua

Anggota



Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M., M.I.Kom



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si

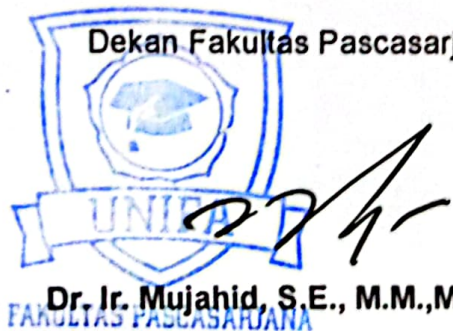
Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program Studi

Dekan Fakultas Pascasarjana



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si



Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M., M.I.Kom

TESIS

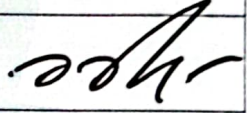
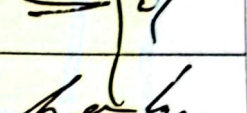
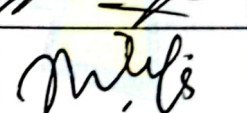
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UID SULSELBAR

Disusun dan diajukan oleh

Muh Khaidir Qalbi
2230231006

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal **19 Februari 2025** dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui
Dewan Penguji,

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M., M.I.Kom	Ketua	
2	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si	Sekretaris	
3	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si	Anggota	
4	Dr. Wahyu, S.E., M.Si	Anggota	
5	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si	Anggota	

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Pascasarjana
Universitas Fajar



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si
PRODI MAGISTER MANAJEMEN STRATEGIS

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Muh Khaidir Qalbi
Nomor Induk Mahasiswa : 2230231006
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis yang berjudul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UID SULSELBAR"** benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan, atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 19 Februari 2025

Yang menyatakan,



Muh Khaidir Qalbi

PRAKATA

Salam sejahtera bagi kita semua. Dengan rasa syukur yang mendalam, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT. Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Segala puji hanya bagi Allah SWT, sebagai Maha Pemilik segalanya dari alam semesta ini, Maha Kuasa dan Maha Berkehendak atas seluruh kehidupan di dunia ini. Semoga shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya, yang merupakan pembawa berkah bagi seluruh alam semesta.

Tesis ini disusun sebagai bagian dari persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen dari Pascasarjana Universitas Fajar Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELBAR.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan sangat berterima kasih dan penuh dengan kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk meningkatkan kualitas dari penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya

kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan penelitian ini, yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si., selaku rektor Universitas Fajar Makassar dan Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M., M.I.Kom. selaku dekan Pascasarjana Universitas Fajar Makasar telah memberikan masukan dan saran yang berharga.
2. Ibu Dr. Nurmadani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si., yang menjabat sebagai Ketua Program Studi Manajemen Stratejik Pascasarjana di Universitas Fajar Makassar.
3. Para dosen yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen Universitas Fajar.
4. Bapak Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M., M.I.Kom. yang bertindak sebagai pembimbing 1 dan Ibu Dr. Nurmadani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si. yang bertindak sebagai pembimbing 2, atas semua petunjuk dan bimbingan yang diberikan selama proses penyelesaian tesis.
5. *General Manager* PT. PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELBAR beserta seluruh staf pegawai dalam menyediakan data yang peneliti perlukan dan turut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini.

6. Ibu dan keluarga tercinta, yang telah memberikan dukungan baik secara materil maupun secara spiritual sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Kepada teman-teman yang telah memberikan saran dan dukungan secara materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Irfanita Nurhidayah Hasan yang telah memberikan saran serta dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.

Peneliti mengakui bahwa ada kekurangan dalam penelitian ini. Peneliti dengan rendah hati berharap menerima masukan, bimbingan dan kritik yang membangun untuk memperbaiki hasil penelitian ini. Tesis ini diharapkan akan membantu banyak orang, termasuk peneliti dan pembaca. Semoga Allah SWT membalas setiap bantuan yang diberikan.

Akhir kata peneliti menyerahkan segala urusan kepada Allah SWT yang Maha Mengetahui, Maha Memberi Pertolongan dan Maha Bijaksana.

Makassar, 2 Februari 2025

Muh. Khaidir Qalbi

ABSTRAK

MUH KHAIDIR QALBI (2025), Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELRABAR dibimbing oleh Pembimbing 1 Bapak Mujahid dan Pembimbing 2 Ibu Nurmadani Fitri Suyuthi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELRABAR. Dalam konteks organisasi dan perusahaan, beban kerja yang berlebihan dan tingkat stres yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja individu, yang pada gilirannya memengaruhi efektivitas tim secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELRABAR. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan 3) beban kerja dan stres kerja bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

MUH KHAIDIR QALBI (2025), The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT PLN (Persero) SULSELRABAR DISTRIBUTION INDUSTRY UNIT guided by Supervisor 1 Mr. Mujahid and Supervisor 2 Mrs. Nurmadani Fitri Suyuthi.

This study aims to analyze the effect of workload and work stress on employee performance at PT PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUTION SULSELRABAR. In the context of organizations and companies, excessive workload and high levels of stress can affect individual performance, which in turn affects overall team effectiveness. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to employees at PT PLN (Persero) SULSELRABAR DISTRIBUTION INDUCTION UNIT. The results of this study indicate that 1) workload affects employee performance, 2) work stress affects employee performance and 3) workload and work stress together affect employee performance.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	13

D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Lingkup Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Deskripsi Teori	16
B. Penelitian Terdahulu	60
C. Kerangka Konseptual	66
D. Definisi Operasional	74
E. Hipotesis Penelitian	75
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	77
A. Jenis dan Desain Penelitian	77
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	78
C. Populasi dan Sampel	78
D. Instrumen Penelitian.....	79
E. Variabel Penelitian.....	81
F. Jenis dan Sumber Data.....	85
G. Teknik Pengumpulan Data	87
H. Teknik Analisis Data	88
I. Etika Penelitian.....	97
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	85
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	98

B. Hasil Penelitian.....	103
C. Pembahasan Hasil Penelitian	129
BAB V PENUTUP	139
A. Kesimpulan.....	139
B. Saran-saran.....	139
DAFTAR PUSTAKA	142

DAFTAR TABEL

Tabel 1	11
Tabel 2	60
Tabel 3	74
Tabel 4	89
Tabel 5	90
Tabel 6	104
Tabel 7	105
Tabel 8	105
Tabel 9	106
Tabel 10	108
Tabel 11	109
Tabel 12	110
Tabel 13	112
Tabel 14	112
Tabel 15	113

Tabel 16	113
Tabel 17	114
Tabel 18	115
Tabel 19	116
Tabel 20	118
Tabel 21	120
Tabel 22	121
Tabel 23	122
Tabel 24	123
Tabel 25	125
Tabel 26	125

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	70
Gambar 2	71
Gambar 3	101
Gambar 4	119

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	151
Lampiran 2	164
Lampiran 3	168
Lampiran 4	168

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tuntutan terhadap kinerja karyawan dalam dunia kerja semakin tinggi. Organisasi dan perusahaan, baik sektor kementerian, pemerintahan maupun swasta, menuntut karyawan untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam kondisi seperti ini, beban kerja dan stres kerja menjadi dua faktor yang sering dihadapi oleh karyawan. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menyebabkan peningkatan stres kerja yang berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk beban kerja dan stres kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang akhirnya mengganggu produktivitas dan kualitas pekerjaan. Di sisi lain, stres kerja yang berlebihan dapat memengaruhi

kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun psikologis dan berpotensi menurunkan kinerja.

Menurut *World Health Organization* (2003) stres kerja merupakan kondisi ketidaksesuaian antara permintaan dan tekanan tetapi dapat juga diartikan sebagai ketidaksesuaian dengan pengetahuan dan kemampuan. Situasi seperti ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan pekerjaan tetapi juga pengetahuan dan kemampuan individu yang tidak digunakan dengan baik sehingga memicu timbulnya masalah bagi diri mereka. Adapun menurut OSHA (2014) seseorang akan merasakan stres ketika terjadi ketidakseimbangan antara permintaan dengan sumber daya yang dimilikinya.

Secara umum, kondisi stres merupakan gangguan yang bersifat psikologis tetapi juga berdampak pada fisiologi individu. Faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja, antara lain kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, ketidaksesuaian permintaan terhadap pekerja dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan manajemen. Reaksi dari individu dalam mengatasi stres berbeda-beda. Bagi beberapa individu adalah sebuah hal yang sulit untuk mengatasi permintaan pekerjaan yang tinggi. Adapula cara mengatasi stres bagi beberapa individu dengan cara menjadikan stres sebagai tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Menurut WHO ada sekitar 8% negara diseluruh dunia menderita penyakit depresi yang diakibatkan oleh pekerjaan. Penelitian oleh *Labour Force Survey* tahun 2014 di negara Inggris ditemukan 440.000 kasus stres kerja dengan angka kejadian 1380 kasus per 100.000 pekerja penderita stres kerja. Adapun sebanyak 35% stres kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Berdasarkan data dari *World Health Organization* (WHO), sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku. *World Health Organization* (WHO) memprediksi stres kerja akan menjadi ancaman utama kesehatan manusia menjelang tahun 2025.

Hasil laporan *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) dalam menyatakan bahwa stres yang diakibatkan saat bekerja adalah masalah yang saat ini umum terjadi di tempat kerja di Amerika. Menurut *Labour Force Survey* (LFS) pada tahun 2014 sampai 2015 menemukan adanya 440.000 kasus stres kerja akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja, dimana faktor penyebab stres kerja tersebut berupa depresi atau kecemasan yang diakibatkan oleh tekanan pada saat bekerja, terlalu banyak tanggung jawab dan kurangnya dukungan manajerial. Di Indonesia menurut Azhar dan Iriani (2021) stres kerja mengakibatkan gangguan psikologi sebesar 9,8% di Indonesia.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Koesomowidjojo (2017) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja melibatkan penentuan atau pengukuran jumlah waktu yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

Beberapa studi juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan cenderung meningkatkan tingkat stres kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres berat seringkali menunjukkan penurunan dalam produktivitas, kualitas kerja, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja. Selain itu, stres kerja dapat mempengaruhi aspek psikologis karyawan yang berdampak kepada organisasi atau perusahaan. Karyawan yang merasa stres cenderung kurang terlibat dalam pekerjaan, memiliki emosi yang tidak stabil, dan mungkin mengalami kelelahan fisik maupun emosional, yang semua ini dapat merugikan kinerja karyawan dan berdampak pada perusahaan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa tidak semua beban kerja dan stres kerja berdampak buruk. Dalam beberapa kasus, beban kerja yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sementara tingkat stres yang moderat justru dapat merangsang kreativitas dan solusi yang lebih efektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mencari keseimbangan yang tepat antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan serta kenyamanan karyawan.

Dengan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini tidak hanya diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih tentang dinamika ini, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis bagi manajemen organisasi atau perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih produktif. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk mengelola beban kerja dan stres kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat kepada praktisi pada umumnya dan PT PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELBAR pada khususnya untuk menghadapi tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan, pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau PT. PLN (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus seluruh aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT PLN (Persero) bertanggung jawab memenuhi kebutuhan energi listrik di seluruh Indonesia baik di daerah perkotaan, pedesaan, industri, komersial, rumah tangga, maupun umum. Untuk itu pelayanan prima mutlak diberikan sehingga membuat tuntutan kerja dalam pelayanan yang berimbas pada akibat secara personal seperti keluhan letih, pening (pusing) dan mengakibatkan pekerja mengalami stres kerja. Hal tersebut tentunya sering terjadi pada setiap orang yang bekerja, termasuk pegawai bagian di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR bertujuan untuk mengemban misi pembangkitan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik dituntut untuk disiplin kerja dalam menghadapi dinamika kerja dengan cara mengembangkan inovasi dan kreativitas sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka memberikan nilai tambah kepada pelanggan dan meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan wilayah kerja yang begitu luas dan dengan jumlah pelanggan yang saat ini mencapai ± 1,9 juta pelanggan di Indonesia, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi PT PLN (Persero). Adapun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Auliah F. (2022) di PT. PLN Unit Induk Distribusi SULSELBAR mendapatkan bahwa beberapa pegawai bahwa hampir setiap hari

karyawan menyelesaikan pekerjaannya lebih lambat dari waktu yang telah ditentukan yaitu pukul 8.00-17.00. Oleh karena itu, mereka harus bekerja lebih lama atau bekerja lembur. Hal tersebut dapat menyebabkan beban kerja bertambah dan stres kerja juga meningkat.

Pada fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) pada umumnya dan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR pada khususnya yaitu mulai berubahnya pandangan-pandangan yang menganggap bahwa sumber daya manusia bukan lagi sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Saat ini sumber daya manusia dianggap aset utama dalam organisasi atau perusahaan yang dapat diinvestasikan dalam jangka waktu yang lama. Karena merupakan suatu aset yang penting didalam perusahaan, maka PT. PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELBAR mengimplementasikan strategi organisasi guna membentuk sumber daya manusia yang kompetitif. Pengimplementasian yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELBAR salah satunya yaitu manajemen beban kerja diperuntukan bagi karyawan guna menunjang kinerja. Manajemen beban kerja sangat diperlukan untuk karyawan, terutama untuk kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu fenomena pada PT. PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELBAR yaitu saya melihat

bertambahnya pekerjaan dan kelelahan saat bekerja, karena bertambahnya pekerjaan sementara karyawan terbatas sehingga pencapaian kerja yang diharapkan perusahaan belum maksimal. Oleh sebab itu seorang pimpinan yang baik harus memahami dan kemudian perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan agar para stafnya mempunyai Manajemen Sumber Daya yang baik untuk tugas yang lebih baik dalam suatu organisasi atau perusahaan. Serta terciptanya sumber daya manusia yang bisa bekerja dengan baik dan benar untuk mengoptimalkan pelayanan pelanggan.

Menghadapi berbagai tantangan dan dinamika tersebut, Perusahaan Listrik Negara PT. PLN (Persero) dituntut untuk memberikan kinerja pelayanan yang terbaik kepada masyarakat pengguna listrik. Hal ini diperlukan dalam rangka menjadikan PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN yang memiliki kehandalan, kemandirian dan profesionalisme kerja yang menumbuhkan kepercayaan masyarakat atas pengelolaan listrik untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga dan listrik perusahaan atau industri setiap harinya. Permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR, ditunjukkan dengan beberapa karyawan yang tidak berada pada tempat masing-masing pada saat jam kerja, sering terlambat dan tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan. Disamping itu, karyawan PT. PLN

(Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR dengan jumlah karyawan 155 orang kebanyakan mengalami gejala-gejala stres karena beban kerja yang diberikan tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja yang seimbang untuk mereka terima sehingga kinerja karyawan pun menjadi menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada HRD PT PLN (Persero) UID SULSELBAR mengatakan bahwa antar anggota karyawan bekerja dengan menyelesaikan pekerjaan secara sendir-sendiri atau mandiri serta masih kurang berkontribusi untuk membantu anggota karyawan lainnya. Akan tetapi HRD PT PLN (Persero) UID SULSELBAR mengatakan kemandirian karyawan tidak menyebabkan komunikasi antar anggota karyawan renggang akan tetapi dengan hal ini menyebabkan anggota karyawan dengan anggota karyawan yang lainnya memiliki hubungan yang baik dan dapat bekerjasama kemudian dengan tujuan untuk mempererat komunikasi yang baik. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada HRD PT PLN (Persero) UID SULSELBAR mengatakan bahwa pimpinan atau atasan perusahaan melakukan hal atau memberikan tugas yang mendadak pada saat pekerjaan utama dikerjakan, ini menyebabkan adanya tambahan waktu untuk menyelesaikan tugas. Hal ini dibuktikan dengan wawancara yang dilakukan oleh Auliah F. (2024) di PT PLN Unit Induk Distribusi SULSELBAR yang mengatakan bahwa beberapa

pegawai hampir setiap hari kerja menyelesaikan pekerjaannya lebih lambat dari waktu yang telah ditentukan yaitu pada pukul 08.00-17.00. Oleh karena itu karyawan harus bekerja lebih lama atau bekerja lembur yang dapat menyebabkan beban kerja bertambah dan stres kerja juga meningkat. Berdasarkan hasil wawancara kepada HRD PT PLN (Persero) UID SULSELBAR tugas mendadak yang diberikan oleh pimpinan atau atasan berpengaruh pada cara karyawan mengatur prioritas tugas yang dikerjakan, hal ini mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan cemas terhadap pekerjaan yang diberikan. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan terdapat gejala-gejala beban kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu indikator menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kuantitas Kerja; (2) Kualitas Kerja; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan Robbins (2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Berikut tabel hasil kerja atau penilaian kerja karyawan

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR Tahun 2019-2021



Keterangan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
	Persentase		
Tinggi/A	55%	53%	40%
Sedang/B	42%	44%	57%
Rendah/C	3%	3%	3%
Total	100%	100%	100%

Sumber: PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR Laporan Tahun 2019-2021

Dapat dilihat selama 2019 hingga 2021 kinerja karyawan mengalami fluktuasi antara kinerja karyawan yang tinggi, sedang dan rendah. Kinerja karyawan dengan kategori tinggi di tahun 2019 sebanyak 55%, lalu menurun di tahun 2020 menjadi 53% dan di tahun 2021 menurun menjadi 40%. Kemudian, kategori sedang sebanyak 42% di tahun 2019, lalu meningkat di tahun 2020 sebanyak 44% dan sebanyak 44% di tahun 2021. Kinerja karyawan dengan kategori rendah sebanyak 3% pada tahun 2019 dan tidak ada perubahan di tahun 2020 dan 2021.

Seperti perusahaan lainnya, khususnya PT PLN (Persero) juga memiliki banyak karyawan yang harus dikelola dengan baik khususnya untuk permasalahan beban kerja, stres kerja serta kinerja karyawan dan

faktor lainnya. Karena karyawan merupakan inti dalam kinerja pelayanan dan operasional di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi yang memiliki fungsi dan tanggung jawab sebagai penyedia layanan kelistrikan bagi masyarakat.

Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR mengalami fluktuasi dengan berbagai kondisi dan kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan serta manajemen stres kerja yang baik sangat penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR?

3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR.
2. Untuk menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR.
3. Untuk menganalisis beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis: menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan stres terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis: memberikan rekomendasi bagi manajer dan pemimpin organisasi dan perusahaan dalam merancang strategi

pengelolaan beban kerja dan stres yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat kebijakan: menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan program-program yang dapat mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi linear berganda. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner (Google Form) yang disebarakan kepada karyawan diberbagai unit atau divisi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR. Analisis data akan dilakukan menggunakan teknik statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji hipotesis yang diajukan, serta untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan analisis regresi linear berganda. Ruang lingkup penelitian ini membahas dan mencakup pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR. Dengan lingkup penelitian ini peneliti dapat menentukan sebagai berikut:

1. Sistematika penulisan

Tesis ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab 1: Pendahuluan, yang menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2: Tinjauan Pustaka, yang membahas teori-teori yang relevan mengenai beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

Bab 3: Metodologi Penelitian, yang menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab 4: Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang menyajikan hasil analisis data dan pembahasan mengenai temuan penelitian.

Bab 5: Penutup, yang merangkum hasil penelitian atau kesimpulan dan memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya atau saran.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin yang fokus pada pengelolaan individu dalam konteks organisasi dan perusahaan. Dalam era modern, manajemen sumber daya manusia telah berkembang menjadi salah satu aspek yang paling krusial dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Konsep ini mencakup berbagai strategi dan praktik yang dirancang untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia, yang sering dianggap sebagai aset paling berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern tidak hanya berfokus pada aspek administratif terkait pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada penciptaan nilai strategis bagi organisasi atau perusahaan. Konsep ini semakin berkembang seiring dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Dalam penelitian ini, beberapa konsep

dasar Manajemen Sumber Daya Manusia serta prinsip-prinsip, fungsi, dan perkembangan terkini akan dibahas untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Ini meliputi serangkaian aktivitas mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga penilaian kinerja dan kompensasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat, dengan keterampilan dan motivasi yang sesuai, untuk mencapai tujuan strategisnya.

Manajemen sumber daya manusia juga mencakup pengelolaan budaya organisasi, kompensasi, dan kesejahteraan karyawan. Dengan pendekatan yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia, organisasi dan perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya sambil menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan

organisasi dengan cara mengelola aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan hubungan antar karyawan.

Manajemen sumber daya manusia tidak selalu memiliki pengakuan yang sama seperti saat ini. Dalam sejarahnya, pengelolaan karyawan sering kali hanya berkisar pada aspek administratif dan penggajian. Namun, seiring dengan perubahan dalam dunia kerja dan meningkatnya kesadaran akan pentingnya peran manusia dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, manajemen sumber daya manusia telah bertransformasi menjadi bidang yang lebih strategis. Pendekatan yang lebih modern menekankan pentingnya hubungan antara karyawan dan organisasi, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung pengembangan individu.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

V. Rivai, (2014:1) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia ialah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian”. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau seni yang mengatur peran dan hubungan antar individu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat secara luas (Hasibuan 2020:10). Berikut beberapa perantara yang menjadi poin penting untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia yaitu :

- 1) Mengembangkan sistem penilaian kinerja yang objektif untuk memotivasi karyawan agar mencapai target dan tujuan organisasi.
- 2) Melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan perubahan di industri.

- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung untuk meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi *turnover*.
- 4) Menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas untuk karyawan, membantu mereka meraih tujuan profesional dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

b. Sejarah dan Evolusi Manajemen Sumber Daya Manusia

Awalnya, fungsi manajemen sumber daya manusia lebih berfokus pada aspek administratif dan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan. Seiring waktu, manajemen sumber daya manusia telah berevolusi menjadi fungsi strategis yang lebih kompleks. Manajemen sumber daya manusia berkembang menjadi fungsi yang lebih strategis dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut perkembangan fungsi manajemen sumber daya manusia dari tahun ke tahun :

- 1) Era Administratif (1900–1950): Pada masa ini, MSDM lebih berfokus pada fungsi administrasi, seperti penggajian dan pengelolaan absensi. Karyawan dipandang sebagai sumber daya yang dapat digantikan.

- 2) Era *Human Relations* (1950–1970): Konsep human relations mulai berkembang, yang menekankan pentingnya kepuasan kerja, hubungan interpersonal, dan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan.
- 3) Era Strategis (1980–Sekarang): manajemen sumber daya manusia kini dipandang sebagai mitra strategis yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan. Fokus utama adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mengelola karyawan secara efektif melalui pengembangan karyawan, pemberdayaan, dan penciptaan budaya kerja yang mendukung inovasi dan keberlanjutan.

Sekitar abad 20 terdapat 2 peristiwa yang sangat penting dalam ilmu manajemen. Pada tahun sekitar 1776 peristiwa pertama terjadi ketika Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia sebuah doktrin ekonomi klasik, *The Wealth of Nation* yang diterbitkan oleh Smith. Pada buku tersebut, Smith mengemukakan bahwa adanya keunggulan ekonomis yang diperoleh dari organisasi dari pembagian kerja, yang merupakan perincian pekerjaan ke dalam tugas yang sangat spesifik dan berulang. (Masram & Mu'ah 2015)

Menurut Armstrong & Taylor (2014), pada era industri, fokus utama adalah pada pengelolaan upah dan tunjangan, sementara di era saat ini, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan strategis dan inovasi dalam organisasi.

Abraham H. Maslow melahirkan teori motivasi sekitar tahun 1940-an yang digadang-gadang menjadi seorang yang memelopori sebuah bukti bahwa setiap manusia memerlukan perhatian dalam sebuah organisasi. “Kebutuhan manusia memerlukan pemenuhan secara hirarki, untuk menunjang prestasinya dalam berkarya. Semua itu perlu mendapatkan perhatian di dalam pengelolaan sumber daya manusia”. Priyono (2010).

c. Teori-Teori dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai teori mendasari praktik-praktik dalam MSDM. Beberapa teori utama yang relevan dalam konteks MSDM antara lain:

1) Teori Kebutuhan Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

Teori Maslow mengembangkan teori bahwa manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dalam urutan tertentu. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat menggunakan teori ini untuk merancang

kebijakan yang memenuhi kebutuhan karyawan mulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri.

2) Teori X dan Y oleh McGregor

Teori ini mengemukakan dua pandangan berbeda tentang motivasi karyawan. Teori X berasumsi bahwa karyawan tidak suka bekerja dan perlu diawasi secara ketat, sedangkan Teori Y berasumsi bahwa karyawan pada dasarnya ingin bekerja dan berkontribusi jika mereka diberikan kesempatan dan dukungan yang tepat. Penerapan teori ini memengaruhi cara MSDM dalam merancang kebijakan dan manajemen terhadap karyawan.

3) Teori Herzberg tentang Dua Faktor

Teori Herzberg membagi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan menjadi dua kategori: faktor motivator (yang meningkatkan kepuasan kerja) dan faktor higienis (yang mencegah ketidakpuasan). Ini memberikan panduan bagi MSDM dalam merancang lingkungan kerja yang memadai untuk karyawan.

4) Teori Keputusan dan Pengambilan Keputusan (Decision-Making Theory)

Teori ini membantu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengambil keputusan terkait seleksi, promosi, dan

pengelolaan konflik. Pengambilan keputusan yang rasional dan berdasarkan data dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM.

d. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tugas penting dalam organisasi dan perusahaan yang bertujuan untuk mengelola karyawan sebagai aset paling berharga bagi organisasi atau perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori utama yang berfokus pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini mencakup pengembangan sistem penilaian kinerja yang objektif, yang memberikan umpan balik yang konstruktif bagi karyawan. Dengan menetapkan tujuan yang jelas dan mengukur hasil kinerja secara teratur, organisasi dapat membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka. Program penghargaan dan pengakuan juga dapat meningkatkan motivasi dan rasa pencapaian di antara karyawan.

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang

diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Oleh karena itu, salah satu tujuan penting adalah mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.

Tindakan ini tidak hanya membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Pelatihan yang relevan akan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan yang berkembang di perusahaan dan organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia:

- 1) Tujuan organisasional: ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi atau perusahaan.
- 2) Tujuan fungsional: untuk mempertahankan manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.
- 3) Tujuan sosial: untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan.

- 4) Tujuan personal: untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi dan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting bagi keberhasilan organisasi dan perusahaan, dimana pengolahan sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia tetapi juga seluruh manajer, ahli/ professional sumber daya manusia dan karyawan. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu *planing, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas operasional sumber daya manusia mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan, pengembangan dan penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukan bagi kontribusi tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Fungsi manajemen sumber daya manusia:

- 1) Sebagai fungsi perencanaan sumber daya manusia. Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi, baik

dalam jangka pendek maupun panjang. Perencanaan ini mempertimbangkan faktor seperti pertumbuhan perusahaan, perubahan teknologi, dan kebutuhan pasar.

- 2) Sebagai fungsi rekrutmen dan seleksi, fungsi ini bertujuan untuk menarik dan memilih calon karyawan yang paling cocok dengan kebutuhan organisasi. Proses ini meliputi pembuatan iklan lowongan, wawancara, tes, dan seleksi untuk memastikan bahwa individu yang diterima memiliki keterampilan dan nilai yang sesuai dengan perusahaan.
- 3) Sebagai fungsi pelatihan dan pengembangan, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam aspek teknis maupun manajerial. Program ini juga bertujuan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan baru dan perubahan dalam dunia kerja.
- 4) Sebagai fungsi manajemen kinerja, fungsi ini melibatkan penilaian kinerja karyawan secara rutin untuk mengetahui sejauh mana mereka mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Penilaian ini juga menjadi dasar untuk pemberian umpan balik, penghargaan, dan pengembangan lebih lanjut.

- 5) Sebagai fungsi kompensasi dan penghargaan, fungsi ini meliputi penentuan gaji, tunjangan, bonus, dan penghargaan lainnya yang adil dan kompetitif. MSDM memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap setia pada perusahaan.
- 6) Sebagai kesejahteraan dan lingkungan kerja, manajemen sumber daya manusia juga berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan menyenangkan bagi karyawan. Hal ini mencakup fasilitas yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental, serta kebijakan terkait *work-life balance*.
- 7) Sebagai manajemen karir, manajemen sumber daya manusia membantu karyawan dalam merencanakan dan mengembangkan jalur karier mereka di dalam perusahaan, termasuk promosi, rotasi pekerjaan, dan pengembangan keterampilan untuk memastikan kelangsungan karier yang produktif.

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menurut Ilmi & Nukhbatillah (2023).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya manage (mengelola) sumber daya manusia menurut Ilmi & Nukhatillah (2023b).

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

- 1) Tujuan sosial: Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- 2) Tujuan organisasional: Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

- 3) Tujuan fungsional: Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) Tujuan individual: Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Secara keseluruhan, fungsi MSDM mencakup berbagai aktivitas yang dirancang untuk memastikan bahwa SDM dalam organisasi dikelola secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi tersebut bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi, seperti meningkatkan kinerja, memotivasi karyawan, dan memastikan keberlanjutan perusahaan. Dengan mengelola sumber daya manusia secara strategis, organisasi dapat meningkatkan daya saingnya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Oleh karena itu, MSDM bukan hanya merupakan fungsi administratif, tetapi juga menjadi mitra strategis dalam pengambilan keputusan yang mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam periode waktu tertentu. Beban kerja juga mengacu pada volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau tim dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ini bisa berupa kuantitas (jumlah tugas) dan kualitas (tingkat kesulitan atau kompleksitas tugas) pekerjaan yang dituntut dari pekerja. Beban kerja adalah kegiatan yang memerlukan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik atau psikologis (Dhania, 2010). Beban kerja didefinisikan sebagai persyaratan fisik dan mental yang berkaitan dengan tugas-tugas atau kombinasi dari tugas (Suarthana & Riana, 2016).

Beban kerja bisa juga didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau usaha yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan (Haryanti et al., 2013; Suarthana & Riana, 2016). Menurut Tarwaka dalam Hasyim, (2020), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang memiliki uraian tugas yang harus segera

diselesaikan sesuai dengan ketentuan waktu penyelesaian. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan dan kemampuan para karyawan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga berguna untuk mengetahui sejauh mana para karyawan mampu mengerjakan pekerjaan tersebut.

Menurut Koesomowidjojo dalam Husain, (2022) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Kurniawan et al., (2021), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif.

Beban kerja adalah elemen penting dalam dunia kerja yang perlu dipahami dengan baik oleh pekerja dan manajer untuk memastikan efisiensi, kesehatan, dan kesejahteraan individu, serta pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan yang tepat

terhadap beban kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.

b. Jenis-Jenis Beban Kerja

- 1) Beban Kerja Fisik: tugas yang membutuhkan aktivitas fisik yang intens, seperti pekerjaan manual, mengangkat barang berat, atau bekerja di lapangan.
- 2) Beban Kerja Mental: pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, analisis, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan. Biasanya lebih terlihat pada pekerjaan kantor atau pekerjaan berbasis pengetahuan.
- 3) Beban Kerja Emosional: tugas yang menuntut keterampilan interpersonal tinggi, seperti melayani pelanggan atau menangani situasi konflik, yang bisa menguras energi emosional.

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 dia punya.

- 2) Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan bersama mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Sinurat dkk, (2019), terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dan reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi atau persepsi (faktor psikis).
- 2) Faktor Eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh perusahaan seperti : lingkungan kerja, tugas-tugas fisik dan organisasi kerja.

Sedangkan menurut Mahawati et al., (2021), ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan faktor psikis. Faktor internal meliputi (jenis kelamin, umur, ukuran

tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan).

2) Faktor Eksternal

Faktor ini berasal dari luar tubuh karyawan. Faktor ini terbagi menjadi tiga aspek yaitu tugas bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan 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 baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis.

d. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang seimbang dan terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka, mereka cenderung lebih produktif dan efisien. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Karyawan mungkin menjadi stres, kelelahan, dan kurang fokus, yang dapat mengurangi kualitas hasil kerja.

Beban kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan peningkatan tingkat stres. Stres kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi, serta masalah kesehatan fisik, seperti tekanan darah tinggi dan gangguan tidur. Karyawan yang merasa tertekan karena beban kerja yang berlebihan cenderung mengalami burnout, yang dapat mengakibatkan beban kerja yang lebih tinggi dan berkurangnya produktivitas.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian menurut Rolos et al. (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Dhanial, 2010). Teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) mengenai dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

e. Indikator dan Pengukuran Beban Kerja

Menurut Murti (2013) beban kerja sering diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Jumlah tugas merujuk pada banyaknya pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Dalam konteks pekerjaan atau beban kerja, jumlah tugas menggambarkan total volume pekerjaan yang diberikan kepada individu atau kelompok. Ini termasuk berbagai jenis tugas, seperti tugas rutin, proyek khusus, dan pekerjaan tambahan yang datang secara mendadak atau tidak terduga.
- 2) Tingkat kesulitan tugas merujuk pada tingkat kompleksitas atau tantangan yang dihadapi dalam menyelesaikan sebuah tugas atau pekerjaan. Ini mencakup faktor-faktor seperti keterampilan yang diperlukan, waktu yang dibutuhkan, sumber daya yang tersedia, dan tingkat ketidakpastian yang terkait dengan tugas tersebut. Semakin sulit sebuah tugas, semakin banyak keterampilan, waktu, atau sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya.

- 3) Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas merujuk pada waktu yang terbatas atau deadline yang ketat yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Ketika seseorang diberikan tugas dengan waktu yang sangat terbatas, hal ini bisa meningkatkan tekanan, memperburuk kualitas pekerjaan, atau menyebabkan stres karena merasa terburu-buru.
- 4) Frekuensi tugas mendadak merujuk pada seberapa sering seseorang menerima tugas yang diberikan tanpa pemberitahuan atau perencanaan sebelumnya, yang harus segera diselesaikan dalam waktu singkat. Tugas mendadak sering kali datang dengan tenggat waktu yang ketat dan memaksa seseorang untuk segera beradaptasi, mengalihkan fokus, atau menunda pekerjaan yang sudah direncanakan.
- 5) Prioritas tugas merujuk pada penentuan urutan pentingnya atau urgensi suatu tugas yang harus diselesaikan, berdasarkan seberapa penting atau mendesaknya tugas tersebut dibandingkan dengan tugas lainnya. Menetapkan prioritas tugas berarti memutuskan tugas mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu dan bisa ditunda, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti deadline, tingkat kesulitan, dampak terhadap tujuan jangka panjang, atau kebutuhan segera.

Pengukuran beban kerja merupakan langkah penting untuk memastikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu atau tim. Pendekatan yang menggabungkan pengukuran kuantitatif dan kualitatif akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kondisi beban kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, organisasi dapat mengambil tindakan yang tepat untuk mengelola beban kerja secara efisien dan meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

f. Manajemen Beban Kerja

Manajemen beban kerja adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan penyesuaian beban kerja yang diterima oleh karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari manajemen beban kerja adalah untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada individu atau tim adalah seimbang, realistis, dan dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan tanpa menimbulkan stres atau kelelahan yang berlebihan. Manajemen yang efektif akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Beban kerja yang seimbang membantu karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Ketika karyawan tidak terbebani oleh tugas yang berlebihan, mereka dapat fokus dan melakukan

pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Pengelolaan beban kerja yang baik dapat mengurangi risiko stres dan kelelahan. Karyawan yang mengalami stres berlebihan cenderung memiliki masalah kesehatan mental dan fisik. Dengan manajemen yang tepat, risiko ini dapat diminimalisir.

Beban kerja yang sesuai berkontribusi pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan tidak tertekan oleh beban kerja yang berlebihan lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Manajemen beban kerja yang baik dapat mengurangi tingkat *turnover*. Karyawan yang merasa bahwa beban kerja mereka dikelola dengan baik lebih cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan, sebaliknya jika karyawan yang merasa beban kerja yang diberikan tidak dikelola dengan baik maka karyawan merasa tertekan dan akan mengundurkan diri dari jabatan atau pekerjaannya.

Manajemen beban kerja yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Robbins, S. P., & Judge, T. A, 2017). Tugas yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan stres dan mengurangi kualitas kerja (Mintzberg, H, 2009). Pentingnya pengaturan prioritas dalam beban kerja adalah untuk memastikan bahwa yang penting dan mendesak mendapatkan perhatian pertama (Drucker, P. F, 2006).

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi emosional dan fisik yang dialami oleh individu atau kelompok sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau kemampuan mereka untuk mengelolanya. Stres ini dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, konflik dengan rekan kerja, atau kurangnya dukungan dari atasan. Secara umum, stres kerja adalah reaksi negatif yang muncul ketika individu merasa terancam atau tidak mampu mengatasi situasi di lingkungan kerja.

Stres kerja juga didefinisikan sebagai respons negatif yang dialami karyawan ketika mereka menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang mereka miliki untuk mengatasinya.

Menurut Fahmi (2014:69) stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka hal ini akan berdampak pada kesehatannya. Penelitian yang dilakukan oleh Lukito & Alriani (2018) berpendapat stres kerja termasuk bagian dari stres yang terjadi di kehidupan manusia.

Terjadinya stres kerja ini dapat disebabkan oleh ketidakmampuan individu untuk mengenali keterbatasan-keterbatasan yang dimilikinya.

Menurut (Hasibuan, 2014) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang memiliki akibat tidak seimbangnya keadaan psikologis pekerja dan dapat mempengaruhi cara berpikir, kondisi dirinya sendiri dan emosi. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan dari tugas yang diberikan secara berlebih oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja akan semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Robbins dan Judge, 2017) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis yang dimana seseorang individu berhadapan pada suatu peluang, sumber daya atau tuntutan yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

b. Gejala-Gejala Stres Kerja

Gejala-gejala stres kerja menurut Ukil and Ullah (2016) dibagi dalam 3 aspek yaitu sebagai berikut:

1) Gejala Fisik

- Kelelahan fisik atau kelelahan kronis
- Masalah tidur (insomnia atau tidur berlebihan)

- Sakit kepala atau migrain
- Nyeri otot, terutama di area leher dan punggung
- Gangguan pencernaan (misalnya, mual, sakit perut, atau masalah pencernaan lainnya)
- Peningkatan detak jantung atau tekanan darah

2) Gejala Psikologi

- Kecemasan atau kekhawatiran berlebihan
- Depresi atau perasaan sedih yang berkelanjutan
- Perasaan frustrasi, tidak berdaya, atau putus asa
- Menurunnya motivasi atau rasa tidak puas dengan pekerjaan
- Perasaan terisolasi atau terasing dari rekan kerja

3) Gejala Perilaku

- Penurunan produktivitas atau kualitas kerja
- Menghindari pekerjaan atau menunda-nunda
- Peningkatan konsumsi alkohol, obat-obatan, atau kebiasaan buruk lainnya
- Peningkatan konflik dengan rekan kerja atau atasan
- Penurunan interaksi sosial di tempat kerja

c. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Tugas yang terlalu banyak dapat menyebabkan perasaan tertekan. Karyawan yang merasa tidak mampu menyelesaikan semua tugas tepat waktu cenderung mengalami stres. Suasana kerja yang tidak mendukung, seperti konflik antar rekan kerja, lingkungan yang tidak nyaman, atau kurangnya fasilitas, dapat meningkatkan tingkat stres. Tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat sering kali menjadi sumber utama stres. Ketidakmampuan untuk mempengaruhi keputusan terkait pekerjaan atau kurangnya otonomi dapat menyebabkan perasaan stres.

Hubungan antar rekan kerja yang buruk dapat menjadi sumber utama stres, mempengaruhi kesehatan mental dan produktivitas karyawan (Boxall, P., & Purcell, J, 2003). Karyawan yang merasa tidak mendapatkan pengakuan atau penghargaan dari atasan mereka cenderung mengalami stres yang lebih tinggi (Maslach, C., & Leiter, M. P, 2016). Perubahan organisasi yang tiba-tiba dapat menimbulkan ketidakpastian dan kecemasan yang signifikan, berkontribusi pada stres kerja (Burke, R. J., & Cooper, C. L, 2008).

d. Dampak Stres Kerja

Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan gangguan mental, seperti depresi, kecemasan, dan kelelahan mental. Karyawan mungkin mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja. Stres dapat memicu berbagai masalah kesehatan fisik, seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, dan masalah pencernaan. Dalam jangka panjang, stres dapat berkontribusi pada penyakit serius seperti penyakit jantung.

Stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Karyawan mungkin mengalami kesulitan berkonsentrasi, membuat keputusan, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan yang mengalami stres berat mungkin memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi perusahaan.

Stres semakin menyebabkan penyakit. Efek kumulatif dari stres seringkali mempunyai dampak yang besar merugikan kesehatan seseorang di usia dewasa pertengahan. Stres bisa menyebabkan penyakit seperti yang melibatkan sistem kekebalan tubuh dan penyakit kardiovaskular. Secara umum stres kerja lebih merugikan karyawan serta perusahaan atau organisasi. Pada karyawan, konsekuensinya dapat berupa menurunnya semangat

kerja, rasa cemas yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi ini tidak hanya terjadi pada karyawan yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan saja, namun dapat meluas ke aktivitas lainnya di luar pekerjaan. Seperti tidak bisa tidur nyenyak, nafsu makan lebih sedikit, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018).

Menurut (Suartana & Dewi, 2020), tentang dampak stres kerja bagi kinerja karyawan. Stres kerja berdampak secara negatif dan signifikan bagi kinerja pekerja. Stres kerja yang dialami ini akan menyebabkan efek negatif terhadap kinerja karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan (Nadeem, et. al, 2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja akan memberikan efek yang negatif terhadap kinerja karyawan dan dapat menurunkan kinerjanya.

Adapun hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari meningkatnya stres kerja suatu karyawan, semakin stres kerja meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan ikut bertambah tinggi sampai pada taraf tertentu. Stres kerja karyawan akan sampai pada titik stabil atau tingkat optimal yang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Pada titik ini

tambahan stres tidak akan menghasilkan peningkatan prestasi (Safrizal, 2013).

e. Indikator dan Pengukuran Stres Kerja

Menurut Siregar (2018) indikator-indikator stres kerja sebagai berikut:

- 1) Kelelahan kerja adalah kondisi fisik, mental, atau emosional yang terjadi akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan, atau ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya. Kelelahan ini dapat muncul ketika seseorang merasa tidak mampu lagi untuk melanjutkan pekerjaannya dengan efektivitas yang normal, sering kali disertai dengan penurunan energi, motivasi, dan kualitas kerja.
- 2) Kecemasan terhadap pekerjaan adalah perasaan khawatir atau cemas yang dirasakan seseorang terkait dengan pekerjaan atau kondisi kerja mereka. Kecemasan ini bisa muncul karena berbagai faktor, seperti ketidakpastian pekerjaan, beban kerja yang berat, tekanan untuk memenuhi target, atau kekhawatiran tentang masa depan karier. Kecemasan terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi

kesejahteraan mental dan emosional seseorang, serta kinerjanya di tempat kerja.

- 3) Perasaan tertekan adalah kondisi emosional atau mental yang muncul ketika seseorang merasa terbebani, kewalahan, atau tidak mampu mengatasi tuntutan yang ada, baik yang berasal dari pekerjaan, kehidupan pribadi, atau kombinasi keduanya. Perasaan tertekan dapat disebabkan oleh stres yang berlebihan, masalah yang sulit dihadapi, atau ketidakseimbangan antara beban yang ditanggung dan kemampuan untuk menghadapinya.,
- 4) Kekhawatiran terhadap penilaian kerja adalah perasaan cemas atau khawatir yang dirasakan oleh seorang karyawan terkait dengan evaluasi atau penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan atau pihak lain yang berwenang. Kekhawatiran ini bisa muncul karena ketidakpastian mengenai bagaimana kinerja mereka akan dinilai, apakah mereka memenuhi standar atau ekspektasi yang ditetapkan, atau bagaimana hasil penilaian tersebut akan mempengaruhi masa depan karier mereka, seperti promosi, kenaikan gaji, atau bahkan risiko pemecatan.,
- 5) Dukungan sosial adalah bantuan atau bantuan yang diberikan oleh orang lain, baik secara emosional, informasi, maupun praktis, untuk membantu seseorang mengatasi tekanan,

tantangan, atau kesulitan dalam hidup mereka. Dukungan sosial dapat datang dalam berbagai bentuk, seperti dukungan dari keluarga, teman, rekan kerja, atau komunitas, dan sering kali berperan penting dalam kesejahteraan emosional dan mental seseorang.

f. Manajemen Stres Kerja

Manajemen stres dalam organisasi atau perusahaan melibatkan penerapan berbagai strategi yang dapat membantu karyawan mengatasi stres. Beberapa pendekatan yang efektif meliputi:

- 1) Program Pelatihan Manajemen Stres, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan manajemen stres terbukti efektif dalam mengurangi tingkat stres di tempat kerja (Richardson & Rothstein, 2015).
- 2) Dukungan Sosial untuk membangun jaringan dukungan di tempat kerja dapat membantu individu merasa lebih terdukung (Bakker et al., 2017).
- 3) Keseimbangan Kerja-Hidup guna untuk memastikan karyawan memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan rekreasi dapat membantu mengurangi stres (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

- 4) Intervensi Psikologis: Penerapan teknik seperti mindfulness dan terapi kognitif dapat memberikan manfaat dalam mengelola stres (Keng et al., 2011).

“Program manajemen stres yang terstruktur dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik karyawan” (Richardson & Rothstein, 2015). Manajemen stres kerja adalah proses yang melibatkan upaya individu dan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Sementara individu dapat mengelola stres melalui teknik relaksasi, olahraga, dan manajemen waktu, organisasi memiliki tanggung jawab untuk menyediakan lingkungan yang mendukung, beban kerja yang realistis, serta kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan menerapkan manajemen stres yang efektif, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu organisasi. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi, karena karyawan yang berkinerja tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan didefinisikan juga sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam organisasi, yang diukur berdasarkan kriteria tertentu, seperti kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas. Menurut Armstrong (2014), kinerja karyawan mencakup perilaku yang dapat diamati yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah performa optimal. Kinerja karyawan adalah salah satunya modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi, kinerja karyawan merupakan hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Silaen, dkk, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017:67).

b. Teori Kinerja Karyawan

Beberapa teori yang relevan untuk memahami kinerja karyawan meliputi:

- 1) Teori Maslow: Menurut Maslow (1943), kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan manusia yang berjenjang, dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri.
- 2) Teori Herzberg: Herzberg (1966) membedakan antara faktor motivasi dan faktor hygiene yang memengaruhi kinerja.
- 3) Teori Expectancy: Vroom (1964) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh harapan individu terhadap hasil dari usaha mereka dan nilai dari hasil tersebut.

c. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Efisiensi mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang minimal. Karyawan yang efisien mampu menghasilkan output yang optimal dengan waktu, tenaga, dan biaya yang rendah. Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Karyawan yang efektif tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga memastikan bahwa hasil kerja sesuai dengan standar dan harapan organisasi atau perusahaan. Kualitas hasil kerja adalah aspek penting dalam kinerja. Karyawan diharapkan untuk menghasilkan produk atau layanan yang memenuhi atau bahkan melebihi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Produktivitas merupakan ukuran output yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Karyawan yang produktif dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat, yang berkontribusi pada pencapaian target organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka (Saks, A. M, 2019). Aspek kinerja yang efektif mencakup tidak hanya hasil yang dicapai tetapi juga perilaku dan proses yang digunakan untuk mencapai tujuan (Viswesvaran, C., & Ones, D. S, 2010). Umpan balik yang konstruktif dan pengakuan atas prestasi individu memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (London, M., & Smither, J. W, 2014).

d. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tingkat motivasi karyawan memainkan peran penting dalam kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih produktif. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi meliputi pengakuan, imbalan, dan kesempatan untuk berkembang. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas, budaya organisasi, dan hubungan antar rekan kerja, dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan yang positif membantu karyawan merasa nyaman dan termotivasi.

Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang memadai dan peluang pengembangan keterampilan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Program pelatihan membantu karyawan untuk memperbaiki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tugas mereka. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang memberikan dukungan, arahan, dan umpan balik yang konstruktif cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja tim.

Beban kerja yang seimbang dapat mendukung kinerja yang baik. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres

dan kelelahan, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat mengurangi motivasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual, lingkungan kerja, dan dukungan manajerial (Judge, T. A., & Piccolo, R. F, 2016). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks pekerjaan (Deci, E. L., & Ryan, R. M, 2012). Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun kepercayaan dan komitmen dalam tim (Wang, G., & Hsieh, H, 2012).

e. Dampak Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi atau perusahaan. Motivasi karyawan adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan dengan meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas layanan, dan mencapai tujuan bisnis (Sundaray, 2011)

Kinerja karyawan di perusahaan ritel sangat penting untuk mencapai kepuasan pelanggan dan kesuksesan bisnis. Karyawan yang berkinerja baik berkontribusi pada layanan pelanggan yang

lebih baik, penjualan yang lebih tinggi, dan profitabilitas yang lebih baik, yang pada akhirnya mempengaruhi keunggulan kompetitif perusahaan (Handayani & Haryanto, 2020). Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan kelancaran operasional maupun bisnis suatu organisasi atau perusahaan.

f. Pengukuran dan Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan penting untuk mengevaluasi sejauh mana individu memenuhi harapan dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Beberapa metode yang umum digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi:

1) Penilaian kinerja

Penilaian ini dilakukan secara periodik (tahunan, semesteran) untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Proses ini sering melibatkan umpan balik dari atasan dan rekan kerja.

2) Indikator kinerja utama (KPI)

KPI adalah alat yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan tujuan spesifik yang telah ditetapkan. KPI dapat mencakup metrik kuantitatif, seperti jumlah penjualan atau proyek yang diselesaikan.

3) Observasi langsung

Pengamatan langsung terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan dapat memberikan informasi yang berguna tentang kinerja mereka dalam situasi nyata.

Indikator Kinerja Karyawan menurut (Robbins,2006) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan atau dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Dalam konteks ini, kuantitas kerja mengukur banyaknya tugas atau output yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu yang ditentukan. Ini adalah salah satu indikator yang sering digunakan untuk mengevaluasi efisiensi atau produktivitas seseorang dalam pekerjaan.
- 2) Kualitas Kerja merujuk pada seberapa baik pekerjaan yang diselesaikan memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi, atasan, atau klien. Kualitas kerja tidak hanya mencakup kecepatan atau jumlah pekerjaan yang selesai, tetapi lebih kepada hasil akhir dari pekerjaan tersebut, yang harus memenuhi atau melebihi ekspektasi dalam hal akurasi, keandalan, dan ketepatan.

- 3) Ketepatan Waktu merujuk pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas, pekerjaan, atau proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan, baik itu oleh atasan, tim, atau klien. Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator penting dalam dunia profesional karena menunjukkan tingkat kedisiplinan, kemampuan manajerial, dan efisiensi seseorang dalam mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
- 4) Efektivitas kerja merujuk pada sejauh mana seseorang dapat mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dalam pekerjaan mereka dengan cara yang efisien, sesuai dengan waktu, sumber daya, dan usaha yang tersedia. Efektivitas bekerja lebih menekankan pada pencapaian hasil yang diinginkan, daripada berfokus hanya pada proses atau jumlah usaha yang dikeluarkan.
- 5) Kemandirian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tanpa bergantung pada arahan atau bantuan orang lain. Ini mencakup pengambilan keputusan secara mandiri, kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sedikit atau tanpa supervisi, serta kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif. Kemandirian kerja adalah indikator penting dalam mengukur

profesionalisme, kedewasaan, dan kepercayaan diri dalam lingkungan kerja.

Pengukuran kinerja karyawan yang efektif memerlukan kombinasi metrik kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan gambaran yang komprehensif (Kuvaas, B, 2017). *Feedback* yang berkelanjutan dan sistem evaluasi yang transparan sangat penting untuk meningkatkan akurasi pengukuran kinerja (London, M., & Smither, J. W, 2014). Penggunaan tujuan yang jelas dan terukur dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memfasilitasi evaluasi yang lebih baik (Locke, E. A., & Latham, G. P, 2013).

g. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain:

- 1) Pelatihan dan pengembangan: menyediakan program pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan karyawan menurut Noe (2017).
- 2) Umpan balik dan pembelajaran: menurut Hattie dan Timperley (2007), umpan balik berfungsi sebagai sumber informasi yang penting bagi pembelajaran karyawan. Umpan balik yang tepat membantu karyawan memahami apa yang mereka lakukan dengan baik dan area yang perlu ditingkatkan.

- 3) Penghargaan dan pengakuan: menghargai pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja (Locke & Latham, 2002).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Mardiani & Khamdanah (2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Heriyanto & Handayani (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian & Pertolongan Yogyakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3.	Zulmi Amando Putra (2019)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) PekanBaru	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru
4.	Rafida Chika Firdaus & Joko Ariawan (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Inti Teknindo	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Rika Wahyuni & Hadi Irfani (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang		berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
6.	Ajeng Windy Puspitasari, et al (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Ahmad <i>et al.</i> (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
8.	Safitri (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Interveing</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada jalur atau substruktur 1 terdapat (1) beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial (2) stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial (3) beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (4) beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial (5) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial (6) kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial (7) beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (8) beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				melalui kepuasan kerja secara parsial (9) stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara parsial.
9.	Lukito & Alriani (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar (-0,203) yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 yang berarti peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar (-0,201) yang berarti peningkatan stres kerja akan diikuti oleh

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				penurunan pada kinerja karyawan.
10.	Manalu (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel beban kerja, stres kerja dan variabel intervening kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja dan stres kerja melalui kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kebun karet di Distrik Serdang II PT. Perkebunan Nusantara III.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang akan diuji dalam penelitian, yaitu beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Berikut adalah penjelasan dan gambaran hubungan antar variabel dalam kerangka konseptual:

1. Beban Kerja (*independent variable – X1*)

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas, kesulitan tugas, keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas, frekuensi tugas mendadak dan prioritas tugas (Murti, 2013). Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dengan kemampuan karyawan bisa menyebabkan ketidakpuasan dan stres, yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja ini akan diuji apakah berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Beban kerja adalah prediktor utama yang diharapkan mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja dapat terdiri dari tugas-tugas yang banyak, waktu yang terbatas, atau kompleksitas pekerjaan yang tinggi.

2. Stres Kerja (*independent variable – X2*)

Stres kerja merujuk pada kelelahan kerja, kecemasan terhadap pekerjaan, perasaan tertekan, kekhawatiran terhadap penilaian kerja dan dukungan sosial (Siregar, 2018). Stres ini muncul akibat beban kerja yang tinggi, kondisi pekerjaan yang tidak ideal atau

konflik interpersonal di tempat kerja. Stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan (*dependent variable* – Y)

Kinerja karyawan merujuk pada kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian (Robbins, 2016). Kinerja ini dapat diukur melalui produktivitas, kualitas pekerjaan, efektivitas dalam menyelesaikan tugas, dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah beban kerja dan stres kerja. Jika karyawan merasa beban kerja terkelola dengan baik dan minimnya stres kerja maka mereka akan bekerja dengan lebih baik.

4. Hubungan Antara Variabel

a. Beban Kerja → Kinerja Karyawan

Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi kinerja karyawan, karena karyawan merasa tertekan dan tidak dapat fokus pada tugas mereka. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga kinerja karyawan menurun. Hal ini juga bisa berakibat pada penurunan kualitas hasil kerja, berkurangnya kreativitas, dan penurunan produktivitas. Akan tetapi Beban kerja yang menantang dan sesuai dengan kemampuan karyawan bisa meningkatkan kinerja.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) mengenai dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

b. Stres Kerja → Kinerja Karyawan

Stres kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang berada pada tingkat optimal akan menstimulus seseorang untuk bereaksi dan meningkatkan kemampuan. Namun sebaliknya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami maka pegawai merasa terbebani dan kehilangan fokus dalam bekerja. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan target-target perusahaan tidak dapat tercapai. Menurut Rahardja dan Wijaya (dalam Sunyoto dan Burhanudin, 2015:38) hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*). Hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa tingkatan, diantaranya:

- 1) Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan juga rendah, hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak memiliki

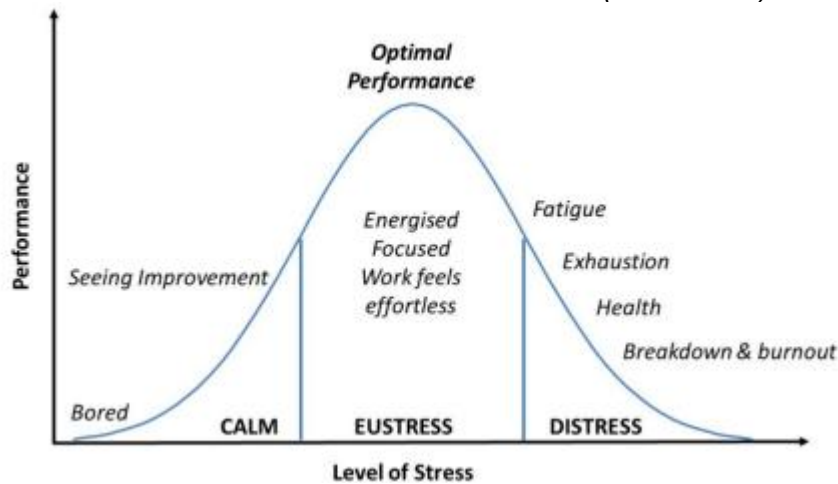
tantangan sehingga menimbulkan kebosanan karena under stimulation.

- 2) Stres pada titik optimal menghasilkan kinerja yang baik. Pada tingkat stres ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif.
- 3) Pada tingkat stres yang tinggi kinerja karyawan juga rendah. Tingkat stres yang berlebihan menyebabkan pegawai merasa tertekan karena tidak mampu mengatasi tugas yang terlalu berat.

Oleh sebab itu organisasi atau perusahaan harus mampu mengubah stres yang tidak seimbang terhadap kinerja karyawan. Tanggung jawab mengelola stres ini tidak hanya dibebankan kepada organisasi atau perusahaan, tetapi juga individu karyawan agar tercipta keseimbangan.

Berikut ini merupakan gambar kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*) hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan:

Gambar 1. Kurva Berbentuk U Terbalik (*Inverted U*)



Sumber: Ong Jie Teak. Managing Stress In Project Management (2015)

c. **Beban Kerja & Stres Kerja → Kinerja Karyawan**

Beban Kerja dan Stres Kerja adalah dua hal yang saling berhubungan dimana dalam kesehariannya di dalam dunia kerja hal ini sering terjadi pada karyawan yang kondisi pekerjaannya dalam kondisi tekanan yang sangat tinggi, sehingga beban kerja dan stres kerja saling berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan.

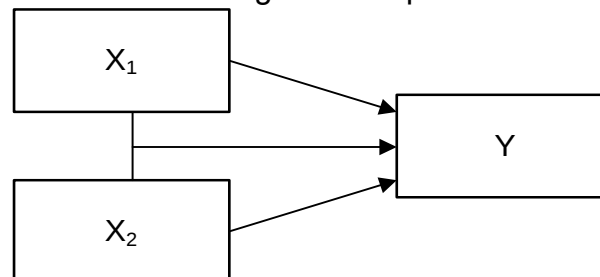
Menurut pendapat Riny Chandra (2017: 677) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan stres kerja yang semakin tinggi akan membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan

berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan stres kerja yang semakin tinggi akan membuat karyawan terpacu dan berusaha menyelesaikan masalah yang membuat karyawan stres, sehingga kondisi stres seperti ini dapat dinilai positif oleh karyawan.

d. Gambaran Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dapat digambarkan dalam bentuk diagram atau model yang menggambarkan hubungan antar variabel:

Gambar 2. Kerangka Konseptual



Sumber: Pengolahan Data Microsoft Visio

X₁ (Beban Kerja) → Y (Kinerja Karyawan)

X₂ (Stres Kerja) → Y (Kinerja Karyawan)

X₁ (Beban Kerja) & X₂ (Stres Kerja) → Y (Kinerja Karyawan)

e. Hipotesis Berdasarkan Kerangka Konseptual

- 1) Pengembangan hipotesis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya beban kerja diartikan sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bagian tertentu (Moekijat, 2004). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rolos et al. (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Pengembangan hipotesis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Stres yang dialami karyawan jika ditangani dengan baik akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Krisnawati dan Lestari

(2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Penelitian Erwandari dan Sari (2018) serta penelitian dari Sengkey et al. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut:

H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengembangan hipotesis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Jehangir dkk (2011), menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rindorindo (2019), memberikan hasil bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

D. Definisi Operasional

Tabel 3. Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Pengukuran Variabel	Skala Pengukuran	Nama Peneliti
1.	Beban Kerja (X_1)	Beban kerja adalah jumlah total tugas, tanggung jawab, dan keterbatasan waktu yang dihadapi oleh seorang individu dalam menjalankan pekerjaannya dalam periode tertentu.	1. Jumlah tugas 2. Tingkat kesulitan tugas 3. Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas 4. Frekuensi tugas mendadak 5. Prioritas tugas	Skala Likert	Murti (2013)
2.	Stres Kerja (X_2)	Stres kerja adalah respons emosional, fisik, dan mental yang dialami individu akibat tekanan atau tuntutan yang berlebihan di lingkungan kerja. Stres ini muncul ketika seseorang merasa tidak mampu memenuhi tuntutan	1. Kelelahan kerja 2. Kecemasan terhadap pekerjaan 3. Perasaan tertekan 4. Kekhawatiran terhadap penilaian kerja 5. Dukungan sosial	Skala Likert	Siregar (2018)

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Pengukuran Variabel	Skala Pengukuran	Nama Peneliti
		pekerjaan, baik itu dari segi beban kerja, tekanan waktu, konflik interpersonal, atau ketidakpastian mengenai tugas yang harus dilakukan.			
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Skala Likert	Robbins (2016)

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka konseptual, serta pengembangan hipotesis yang telah diuraikan, maka yang diajukan dalam hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif dan korelasi. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel yang diteliti, yaitu beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Penelitian ini menerapkan strategi penelitian berupa eksperimen dan survei yang memerlukan analisis data statistik.

2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasi, yang memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antara variabel independen (beban kerja dan stres kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Variabel yang diteliti yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat yang berlokasi di Jalan Letjen Hertasning Blok B, Kel. Pandang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan berlangsung selama 2 hingga 3 bulan, dengan tahapan penulisan proposal tesis selama 1 bulan, pengumpulan dan analisis data selama 1 bulan dan penulisan laporan akhir selama 1 bulan tanggal 15 Oktober 2025 s.d. 15 Januari 2025.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Creswell (2014), populasi adalah kelompok individu atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi perhatian penelitian. Dalam penelitian sosial, populasi dapat mencakup orang, kelompok, atau institusi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR dengan total 155 orang karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dengan jumlah sampel yaitu 155 orang atau seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR.

D. Instrumen Penelitian

1. Kuesioner Beban Kerja

Kuesioner Beban Kerja dengan pertanyaan Negatif, Skala Likert (1 = Sangat Setuju, 2 = Setuju, 3 = Netral, 4 = Tidak Setuju dan 5 = Sangat Tidak Setuju).

- a. Jumlah tugas
- b. Tingkat kesulitan tugas
- c. Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas
- d. Frekuensi tugas mendadak

- e. Prioritas tugas

2. Kuesioner Stres Kerja

Kuesioner Stres Kerja dengan pertanyaan Negatif, Skala Likert (1 = Sangat Setuju, 2 = Setuju, 3 = Netral, 4 = Tidak Setuju dan 5 = Sangat Tidak Setuju).

- a. Kelelahan kerja
- b. Kecemasan terhadap pekerjaan
- c. Perasaan tertekan
- d. Kekhawatiran terhadap penilaian kerja
- e. Dukungan sosial

3. Kuesioner Kinerja Karyawan

Kuesioner Kinerja Karyawan dengan pertanyaan Positif, Skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju).

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (X):

a. Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja disini merujuk pada jumlah tugas, keterbatasan waktu, kesulitan pekerjaan, frekuensi tugas mendadak, dan prioritas tugas. Beban kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek (Murti, 2013), seperti :

- 1) Jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kesulitan tugas, yang mengacu pada tingkat kompleksitas pekerjaan yang harus dilakukan.
- 3) Keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi tekanan yang dialami oleh karyawan.
- 4) Frekuensi tugas mendadak yang diberikan kepada karyawan yang mempengaruhi waktu kerja karyawan.
- 5) Prioritas tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu oleh karyawan.

b. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah respons psikologis atau fisik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau

kemampuan individu untuk menghadapinya. Stres kerja bisa muncul akibat berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakpastian dalam pekerjaan, atau masalah interpersonal ditempat kerja. Stres kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *Job Stress Scale* yang mencakup berbagai faktor-faktor stres (Siregar, 2018), seperti:

- 1) Kelelahan kerja adalah kondisi fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh tekanan dan stres berlebihan di tempat kerja.
- 2) Kecemasan terhadap pekerjaan adalah perasaan khawatir, takut, atau stres yang berlebihan terkait dengan tugas, tanggung jawab, atau situasi di tempat kerja. Kecemasan ini bisa bersifat sementara atau kronis, dan dapat memengaruhi kinerja, kesehatan mental, serta hubungan sosial seseorang di tempat kerja.
- 3) Perasaan tertekan adalah kondisi emosional yang muncul ketika seseorang merasa cemas, tertekan, atau terbebani oleh situasi hidup, pekerjaan, atau hubungan interpersonal. Perasaan ini bisa terjadi secara sementara atau berlarut-larut, dan sering kali berdampak pada kesejahteraan mental dan fisik seseorang. Tekanan ini bisa datang dari berbagai sumber,

seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan, masalah pribadi, atau perasaan tidak mampu menghadapi tantangan yang ada.

- 4) Kekhawatiran terhadap penilaian kinerja adalah perasaan cemas atau takut yang muncul terkait dengan evaluasi yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, atau pihak lain mengenai kinerja seseorang di tempat kerja. Kekhawatiran ini sering kali berhubungan dengan ketakutan terhadap kritik negatif, kehilangan pekerjaan, atau rasa tidak dihargai atas usaha yang telah dilakukan.
- 5) Dukungan sosial adalah bantuan emosional, fisik, atau material yang diberikan oleh individu atau kelompok dalam kehidupan seseorang, yang dapat membantu mereka menghadapi stres, kesulitan, atau tantangan dalam hidup. Dukungan sosial tidak hanya penting untuk kesehatan mental, tetapi juga berperan besar dalam meningkatkan kesejahteraan emosional dan fisik seseorang. Dukungan ini bisa datang dari keluarga, teman, rekan kerja atau bahkan masyarakat.

c. Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y):

Kinerja karyawan adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya mencakup produktivitas atau kuantitas pekerjaan, tetapi juga

kualitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan akan diukur dengan menggunakan sistem penilaian kinerja yang berbasis pada beberapa dimensi (Sugiyono, 2018), antara lain:

- 1) Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu.
- 2) Kualitas kerja adalah standar dan tingkat kesempurnaan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang individu atau tim dalam pekerjaan mereka.
- 3) Ketepatan waktu kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan batas waktu atau jadwal yang telah ditentukan.
- 4) Efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan cara yang tepat dan sesuai.
- 5) Kemandirian adalah kemampuan untuk bertindak, berpikir, dan mengambil keputusan secara mandiri tanpa tergantung pada orang lain.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui penelitian lapangan. Ini mencakup informasi yang spesifik dan relevan dengan tujuan penelitian.

- 1) Kuesioner: Menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data tentang beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.
- 2) Wawancara: Melakukan wawancara dengan karyawan atau manajer untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai pengalaman mereka terkait variabel yang diteliti jika diperlukan.
- 3) Observasi: Melakukan observasi ditempat kerja untuk memahami dinamika dan beban kerja karyawan secara langsung jika diperlukan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan oleh pihak lain. Ini berguna untuk memberikan konteks atau memperkuat temuan dari data primer.

- 1) Literatur terkait: Menggunakan buku, artikel jurnal, dan laporan penelitian sebelumnya yang membahas tentang beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Laporan perusahaan: Menggunakan data yang tersedia dalam laporan tahunan perusahaan atau data kinerja karyawan yang telah dikumpulkan sebelumnya.
- 3) Statistik publik: Menggunakan data dari lembaga pemerintah atau organisasi yang menyediakan statistik terkait ketenagakerjaan, stres kerja dan produktivitas.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

- 1) Karyawan dari berbagai jabatan dan divisi dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian.
- 2) Kepala Unit/Departemen/Divisi Sumber Daya Manusia, untuk mendapatkan pandangan tentang kebijakan dan praktik pengelolaan beban kerja dan stres di tempat kerja.

b. Sumber Data Sekunder

- 1) Artikel jurnal ilmiah: Penelitian sebelumnya yang relevan mengenai beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Buku dan teori manajemen: Buku tentang manajemen sumber daya manusia, psikologi kerja dan teori organisasi.

- 3) Laporan penelitian oleh institusi: Laporan oleh lembaga penelitian, organisasi profesional atau lembaga pemerintah yang berfokus pada masalah ketenagakerjaan dan stres.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Data utama diperoleh melalui kuesioner (Google Form) yang dibagikan kepada responden. Kuesioner ini berisi pertanyaan yang diukur menggunakan skala *Likert*, menurut Sugiyono (2018,152) pada pertanyaan negatif (-) (1 = Sangat Setuju, 2 = Setuju, 3 = Netral, 4 = Tidak Setuju dan 5 = Sangat Tidak Setuju) dan skala Likert pada pertanyaan positif (+) (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju) untuk menggali tanggapan responden tentang beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data atau informasi yang dilakukan melalui percakapan langsung antara peneliti dan narasumber untuk menggali informasi lebih dalam.

H. Teknik Analisis Data

1. Tingkat Capaian Responden (TCR)

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat capaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variable dengan variabel lainnya (Suharsini Arikunto, 2010). Untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\%$$

Dimana TCR = tingkat capaian jawaban responden menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. TCR Variabel Beban Kerja (X1) dan Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4. TCR Variabel Beban Kerja (X1) dan Variabel Stres Kerja (X2)

Kriteria	Kriteria	Skor	TCR
Tidak Baik	Sangat Tinggi	1	1-54
Kurang Baik	Tinggi	2	55-64
Cukup Baik	Cukup Tinggi	3	65-79
Baik	Kurang Tinggi	4	80-89
Sangat Baik	Tidak Tinggi	5	90-100

Sumber: Buku Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Suharsini Arikunto Tahun 2010

Pada tabel di atas untuk tingkat capaian responden variabel beban kerja (X1) dan dan stres kerja (X2) skor TCR 1-54 menunjukkan indikator beban kerja dan stres kerja “Sangat Tinggi”. Sedangkan skor TCR 90-100 menunjukkan indikator beban kerja dan stres kerja “Tidak Tinggi”. TCR merupakan cara yang dapat dilakukan guna memberikan penilaian berdasarkan kepada nilai yang dimiliki data responden sehingga peneliti dapat menentukan sifat pada responden yang sifatnya ordinal (Sugiyono, 2013).

b. TCR Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. TCR Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria	Skor	TCR
Tidak Baik	1	1-54
Kurang Baik	2	55-64
Cukup Baik	3	65-79
Baik	4	80-89
Sangat Baik	5	90-100

Sumber: Buku Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik
Suharsini Arikunto Tahun 2010

Pada tabel di atas untuk tingkat capaian responden variabel kinerja karyawan (Y) skor TCR 1-54 menunjukkan indikator kinerja karyawan “Tidak Baik”. Sedangkan skor TCR 90-100 menunjukkan indikator variabel kinerja karyawan (Y) “Sangat baik”. TCR merupakan cara yang dapat dilakukan guna memberikan penilaian berdasarkan kepada nilai yang dimiliki data responden sehingga peneliti dapat menentukan sifat pada responden yang sifatnya ordinal (Sugiyono, 2013).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas instrumen akan diuji dengan validitas konstruksi untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner benar-benar mengukur konsep yang dimaksud (beban kerja, stres kerja, dan kinerja). Uji Validitas dapat dilakukan menggunakan *Factor Analysis* untuk memastikan bahwa konstruksi yang diukur memiliki hubungan yang sesuai. Dalam convergent validity, indikator dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* pada masing-masing indikator $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (Ghozali, 2014).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha, yang mengukur konsistensi internal. Nilai Cronbach's Alpha diharapkan lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Pengukuran realibilitas variabel (konstruk) dengan menggunakan software SPSS dilakukan dengan cara memeriksa nilai output composite reliability dan cronbach alpha dari tiap-tiap variabel (konstruk). Jika nilai output lebih besar dari 0,60 maka variabel (konstruk) tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali, 2014).

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat:

- a. Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test atau Shapiro-Wilk Test. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali 2017:127).
- b. Uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan linear yang kuat antar variabel independen. Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali 2017:36).
- c. Uji heteroskedastisitas untuk memeriksa apakah varians dari residual bersifat konstan. Menurut Ghozali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya disebut homoskedastitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:307) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Stres Kerja

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja dan Stres Kerja

ε = Error term

5. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:72) dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih, perbandingan dan variabel mandiri (deskripsi). Dalam sebuah penelitian terdapat dua macam hipotesis yaitu hipotesis nol, dan alternatif. Uji hipotesis digunakan untuk menguji kredibilitas H_0 (Irianto, 2004). Pengujian hipotesis ini terbagi atas dua uji yang pertama yaitu Uji t untuk mengetahui hubungan antara variabel independen beban kerja (X_1) atau stres kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel. Sedangkan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut uji yang dilakukan untuk menguji hipotesis:

a. Uji statistik t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Sugiyono, 2016: 85). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji statistik F

Uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat . Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum (Sugiyono, 2012). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05, jika signifikansi kurang dari 0,05 dan apabila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

6. Langkah-Langkah Analisis Data

Berikut adalah tahapan-tahapan atau langkah-langkah analisis data yang dilakukan:

- a. Analisis TCR ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik tanggapan masing-masing responden terhadap variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat capaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya.
- b. Uji validitas dan reliabilitas, uji validitas menguji apakah instrumen kuesioner mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan menggunakan teknik analisis seperti korelasi item-total atau analisis faktor. Uji reliabilitas mengukur konsistensi instrumen. Biasanya dilakukan dengan menghitung Cronbach's Alpha. Nilai yang lebih besar dari 0,60 dianggap reliabel.
- c. Uji asumsi klasik, sebelum melakukan analisis regresi berganda, pastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi.
- d. Analisis regresi linear berganda, digunakan untuk mengukur pengaruh simultan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- e. Uji hipotesis (uji t dan uji F) adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk menguji suatu pernyataan atau dugaan (hipotesis) mengenai parameter atau karakteristik suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel. Tujuan utama dari uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah data yang diperoleh mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan.

I. Etika Penelitian

1. Persetujuan Informasi (*Informed Consent*)

Sebelum mengisi kuesioner, semua akan diberikan informasi mengenai tujuan penelitian dan jaminan bahwa partisipasi mereka bersifat sukarela dan tidak ada akibat buruk jika mereka memilih untuk tidak berpartisipasi.

2. Kerahasiaan Data

Data yang dikumpulkan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Identitas responden tidak akan diungkapkan dalam laporan penelitian.

3. Kejujuran Peneliti

Peneliti akan berkomitmen untuk melakukan analisis data secara objektif dan tidak memanipulasi data yang diperoleh selama penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan PT PLN (Persero)

PT PLN (Persero) atau Perusahaan Listrik Negara adalah perusahaan milik negara Indonesia yang bertanggung jawab dalam menyediakan layanan kelistrikan di seluruh Indonesia. PT PLN pertama kali didirikan pada tahun 1945 sebagai Perusahaan Listrik Negara melalui keputusan pemerintah Indonesia. Pada awalnya, PLN berfungsi untuk mengelola dan menyediakan pasokan listrik di Indonesia, yang sebelumnya dikelola oleh perusahaan-perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia pada masa penjajahan. Pada tahun 1961, berdasarkan Undang-Undang No. 19 Tahun 1961, PLN diubah statusnya menjadi badan usaha milik negara (BUMN), dan mulai beroperasi lebih luas untuk mendukung pembangunan sektor kelistrikan di Indonesia. Pada periode 1990-an, PLN menghadapi tantangan besar terkait krisis energi dan permintaan listrik yang terus meningkat. Pemerintah Indonesia kemudian melakukan reformasi untuk memperbaiki pengelolaan kelistrikan dan meningkatkan efisiensi di sektor ini. Pada tahun 1994, perusahaan ini berganti nama menjadi

PT PLN (Persero). Sebagai perusahaan berbadan hukum perseroan terbatas, PT PLN (Persero) memperoleh keleluasaan dalam menjalankan operasionalnya, meskipun tetap sebagai BUMN yang dimiliki oleh negara. PLN bertanggung jawab untuk menyediakan dan mendistribusikan listrik ke seluruh Indonesia, termasuk daerah-daerah terpencil. Seiring berjalannya waktu, PLN juga mengembangkan berbagai sumber energi baru dan terbarukan (EBT), seperti tenaga air, angin, dan surya, untuk mendukung keberlanjutan energi di masa depan. Saat ini, PLN terus berinovasi untuk meningkatkan kualitas layanan listrik dan memperluas jaringan distribusi. Pemerintah Indonesia juga mendorong PLN untuk berfokus pada pengembangan energi terbarukan dalam rangka mengurangi ketergantungan pada energi fosil dan mengurangi dampak perubahan iklim. PT PLN (Persero) kini berperan sebagai otoritas utama dalam penyediaan listrik bagi masyarakat Indonesia dan terus berupaya untuk memenuhi kebutuhan listrik di seluruh pelosok negeri.

2. Visi dan Misi Perusahaan PT PLN (Persero)

Visi dan misi PT PLN (Persero) mencerminkan tujuan dan komitmen perusahaan dalam menyediakan layanan kelistrikan yang berkualitas serta mendukung pembangunan ekonomi Indonesia. Berikut adalah visi dan misi PT PLN (Persero):

Visi: Menjadi perusahaan penyedia layanan kelistrikan terbaik di dunia yang berfokus pada pelanggan, berorientasi pada keberlanjutan, dan memberikan kontribusi besar terhadap pembangunan Indonesia.

Misi:

- a. Menyediakan layanan kelistrikan yang handal, berkualitas, dan terjangkau untuk seluruh lapisan masyarakat Indonesia, baik di kota maupun di daerah terpencil.
- b. Meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan operasional dengan mengembangkan teknologi dan inovasi di sektor kelistrikan serta meningkatkan pengelolaan sumber daya energi secara optimal.
- c. Mendorong pengembangan energi baru dan terbarukan sebagai bagian dari upaya untuk mendukung kebijakan pemerintah dalam menghadapi tantangan perubahan iklim serta transisi energi global.
- d. Memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan melalui tata kelola perusahaan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada keberlanjutan.
- e. Berperan aktif dalam pembangunan ekonomi Indonesia, terutama dalam penyediaan infrastruktur kelistrikan yang mendukung sektor industri, pemerintahan, dan masyarakat.

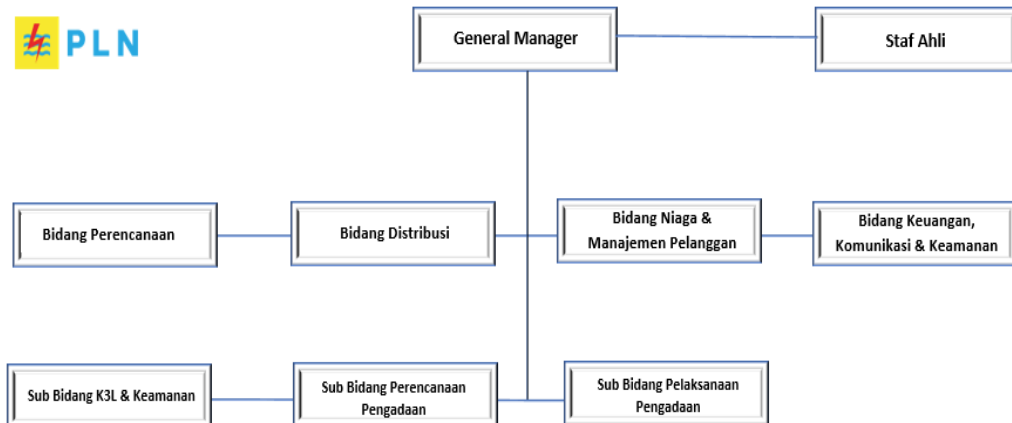
Visi dan misi ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan yang tidak hanya unggul dalam menyediakan listrik, tetapi juga bertanggung jawab dalam

keberlanjutan energi dan berkontribusi terhadap kemajuan ekonomi dan sosial di Indonesia.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELRABAR bertujuan untuk mengelola distribusi listrik dengan efisiensi tinggi dan memastikan pelayanan yang handal kepada pelanggan. Struktur ini mencakup beberapa tingkatan dan sub bidang yang fokus pada berbagai aspek operasional, teknis, serta layanan pelanggan.

Gambar 3. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELRABAR



Sumber: Data PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELRABAR 2024

4. Dukungan PT PLN (Persero) terhadap Karyawan

PT PLN (Persero) menyadari bahwa keterlibatan karyawan dalam bisnis merupakan hal yang sangat esensial. Bahwa pencapaian

perusahaan selama ini merupakan bentuk komitmen dari para karyawan untuk mewujudkan cita-cita perusahaan. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) peduli terhadap kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja.

Contohnya dari segi tata letak ruangan, kubikal-kubikal disusun dengan teratur dan terbuka sehingga karyawan tidak dibatasi untuk berkomunikasi langsung satu sama lain. Kemudian dari sistem remunerasi, menurut karyawan sudah cukup sebanding dengan beban kerja karyawan. PT PLN (Persero) juga memberikan pelatihan kepada karyawan paling tidak setiap enam bulan sekali untuk memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan para karyawan dengan ilmu yang nantinya bermanfaat untuk perusahaan.

Berbagai bentuk apresiasi dan dukungan perusahaan kepada karyawan tersebut diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja seiring dengan kenyamanan dan kepuasan yang dirasakan karyawan. Semangat kerja tersebut akan sangat membantu perusahaan dalam memajukan bisnis dan mewujudkan cita-cita perusahaan untuk menjadi perusahaan dengan level internasional.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Identitas Responden

Pada sub bab ini akan memberikan deskripsi secara rinci tentang subjek penelitian untuk mendukung analisis kuantitatif serta memberikan pemahaman tentang dampak beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR. Total populasi dan sampel terdiri dari 155 karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR. Sebelum menjelaskan deskriptif dari setiap variabel penelitian yang diamati, deskripsi karakteristik responden yang menjadi populasi dan sampel penelitian.

Pertama penting untuk mengidentifikasi responden terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk menilai apakah responden layak memberikan informasi yang relevan terhadap pertanyaan pada kuesioner yang disesuaikan dengan rumusan masalah dari penelitian ini. Hal ini dilaksanakan untuk memudahkan pengenalan responden, identitas mereka dapat diklasifikasikan dalam empat kategori yaitu: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan. Kuesioner yang disebar adalah google form dengan target populasi dan sampel yaitu 155 orang, seluruhnya dikumpulkan dan dianggap layak untuk dianalisis lebih lanjut. Berikut adalah gambaran karakteristik identitas responden yang diamati oleh peneliti.

a. Responden berdasarkan usia

Pada umumnya usia menjadi gambaran tentang pengalaman dan tanggung jawab seorang responden pada sebuah instansi. Oleh karena itu, untuk memberikan pemahaman yang lebih baik, berikut ini adalah identitas responden yang dibagi berdasarkan usia, seperti yang tabel di bawah:

Tabel 6. Data responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	18-30 Tahun	39	25.2%
2	31-40 Tahun	76	49.0%
3	41-50 Tahun	21	13.5%
4	> 51 Tahun	19	12.3%
Total		155	100%

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan usia dalam penelitian ini berusia 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 76 orang atau 49.0%.

b. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin menjadi faktor penting yang membedakan responden serta mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Berikut adalah gambaran responden berdasarkan jenis kelamin yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Data responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	83	53.5%
2	Perempuan	72	46.5%
Total		155	100%

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Dapat disimpulkan data responden berdasarkan jenis kelamin, dari 155 orang jumlah responden laki-laki lebih banyak dengan total 83 orang dengan persentase 53.5% sedangkan perempuan berjumlah 72 orang dengan persentase 46.5%.

c. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Jenjang studi atau pendidikan terakhir sering dianggap sebagai indikator kemampuan seorang responden dalam menghasilkan kinerja yang baik. Tabel responden sebagai berikut:

Tabel 8. Data responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK	7	4.5%
2	DI - DIII	27	17.4%
3	DIV dan S1	96	61.9%
4	S2	24	15.5%
5	S3	1	0.6%
Total		155	100%

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Dari tabel di atas pendidikan terakhir responden mayoritas yaitu DIV dan S1 dengan total 96 orang atau 61.9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT

PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR yaitu dengan pendidikan terakhir DIV (S1 terapan) dan S1 (Strata Satu).

d. Responden berdasarkan bidang jabatan

Bidang jabatan pada instansi dapat mempengaruhi beban, stres dan kinerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi jabatan karyawan menjadi landasan untuk penelitian ini. Tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Data responden berdasarkan bidang jabatan

No	Nama Bidang	Jumlah Responden	Persentase
1	GM dan Staf Ahli	6	3.9%
2	Bidang Keuangan, Komunikasi & Umum	45	29.0%
3	Bidang Niaga & Manajemen Pelanggan	26	16.8%
4	Bidang Distribusi	35	22.6%
5	Bidang Perencanaan	24	15.5%
6	Sub Bidang K3L & Keamanan	7	4.5%
7	Sub Bidang Perencanaan Pengadaan	6	3.9%
8	Sub Bidang Pelaksanaan Pengadaan	6	3.9%
Total		155	100%

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Pada tabel di atas bidang keuangan, komunikasi dan umum memiliki karyawan terbanyak. Bidang tersebut memiliki 3 divisi yang *merge* atau dijadikan menjadi satu bidang atau divisi dengan total karyawan 45 orang atau 29.0%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian (Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner *online* (Google Form) yang disebar kepada 155 orang

karyawan atau responden, jawaban atau tanggapan terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan diperoleh dengan melakukan penjumlahan skor bobot yang terdapat pada kuesioner dari tanggapan responden dengan menggunakan skala likert, sangat setuju dengan skor 1 dan sangat tidak setuju dengan skor 5 pada pertanyaan negatif dan sangat tidak setuju dengan skor 1 dan sangat setuju untuk skor 5 pada pertanyaan positif menurut Sugiyono (2018,152). Dengan menggunakan metode ini, interpretasi dari tanggapan responden dapat dilakukan identifikasi. Berikut adalah uraian mengenai data hasil dari tanggapan responden pada kuesioner yang telah disebar.

a. Tanggapan responden terhadap variabel Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah atau tingkat tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam periode tertentu. Beban kerja dapat mengacu pada segala jenis pekerjaan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau menyelesaikan tugas spesifik. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan atau tim dapat bervariasi, tergantung pada faktor-faktor seperti jumlah tugas, tingkat kesulitan, keterbatasan waktu, frekuensi tugas mendadak dan prioritas tugas. Berikut tanggapan responden terhadap variabel beban kerja:

Tabel 10. Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja

Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Mean	TCR	Ket.
Saya merasa jumlah tugas yang diberikan melebihi kapasitas saya	22	32	48	32	21	2.99	60	Tinggi
Tugas yang saya terima sering kali tingkatannya sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan	20	32	43	33	27	3.10	62	Tinggi
Saya sering merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidak cukup	23	27	44	30	31	3.12	62	Tinggi
Saya sering diberikan tugas mendadak yang membuat saya kesulitan dalam mengatur waktu kerja saya	20	27	46	31	31	3.17	63	Tinggi
Saya merasa kesulitan dalam menentukan prioritas tugas yang harus saya selesaikan	26	28	42	27	32	3.07	61	Tinggi
Jumlah rata-rata indeks Variabel Beban Kerja						3.09	62	Tinggi

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel distribusi responden terhadap variabel Beban Kerja di atas, rata-rata indeks total diperoleh sebesar 3.09, yang menunjukkan hasil beban kerja yang tinggi dikarenakan oleh jumlah tugas tinggi dan faktor lainnya tinggi terhadap Beban Kerja. Skor TCR tertinggi yaitu 63 untuk beban kerja disebabkan oleh banyaknya tugas mendadak yang diberikan untuk karyawan. Dan skor tertinggi untuk *mean* 3.17 sedangkan skor terendah 2.99.

b. Tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja

Secara umum stres kerja adalah reaksi fisik, emosional, atau mental yang dialami oleh seseorang akibat tekanan atau tuntutan pekerjaan yang dirasa sulit untuk diatasi. Stres kerja ini terjadi ketika karyawan merasa bahwa beban kerja, tuntutan, atau tantangan yang dihadapi tidak dapat disesuaikan dengan

kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja bisa berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan serta menurunkan produktivitas dan kinerja kerja. Berikut tanggapan responden terhadap variabel stres kerja:

Tabel 11. Tanggapan Responden terhadap Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Avg.	TCR	Ket.
Saya sering merasa lelah setelah menyelesaikan pekerjaan saya	12	37	62	28	16	2.99	60	Tinggi
Saya sering merasa cemas tentang penilaian atasan mengenai pekerjaan yang harus saya selesaikan	18	31	52	32	22	3.06	61	Tinggi
Saya merasa tertekan dengan pekerjaan yang harus saya tangani	16	27	60	26	26	3.12	62	Tinggi
Saya sering khawatir tentang bagaimana atasan menilai pekerjaan saya	19	31	54	22	29	3.07	61	Tinggi
Saya merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja dan atasan untuk mengatasi kendala saat mengerjakan suatu pekerjaan	15	34	59	18	29	3.08	62	Tinggi
Jumlah rata-rata indeks Variabel Stres Kerja						3.06	61	Tinggi

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas distribusi responden terhadap variabel Stres Kerja diperoleh rata-rata sebesar 3.06, yang menunjukkan tanggapan responden terhadap stres kerja tinggi dikarenakan karyawan merasa kelelahan dalam bekerja dan dipengaruhi faktor lain yang menjadi indikator. Skor tertinggi TCR yaitu 62 dipengaruhi oleh faktor perasaan tertekan akibat pekerjaan dan tidak adanya dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan. Skor tertinggi untuk *mean* yaitu 3.12 dan skor terendah 2.99.

c. Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja karyawan merujuk pada kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian dalam suatu organisasi. Kinerja ini tidak hanya mencakup pencapaian tujuan dan hasil yang diharapkan, tetapi juga kualitas kerja, sikap, dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik berkontribusi langsung pada kesuksesan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan suasana kerja yang positif.

Tabel 12. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Avg.	TCR	Ket.
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tuntas	21	29	54	23	28	3.05	61	Kurang Baik
Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik	13	32	47	33	30	3.23	65	Cukup Baik
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan efisien dalam waktu yang telah ditentukan	19	30	49	21	36	3.16	63	Kurang Baik
Saya dapat menyelesaikan masalah yang ada dengan efektif	20	35	33	28	39	3.20	64	Kurang Baik
Saya mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan kantor	20	28	46	18	43	3.23	65	Cukup Baik
Jumlah rata-rata indeks Variabel Kinerja Karyawan						3.17	63	Kurang Baik

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas distribusi responden terhadap variabel Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 3.17, yang menunjukkan tanggapan responden untuk kinerja karyawan kurang

baik dikarenakan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektifitas kurang tercapai. Skor TCR tertinggi yaitu 65 menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemandirian karyawan cukup baik. Dan skor tertinggi *mean* 3.23 dan skor terendah 3.05.

3. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan atas dua pengujian yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua pengujian kualitas data tersebut selengkapny dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas, menurut Ghozali (2018:51), digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu menggambarkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam menilai keabsahan (validitas) jawaban responden terhadap kuesioner, sebuah pertanyaan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi item total yang dikoreksi (*corrected item total correlation*) sebesar atau lebih dari 0,2063. Oleh karena itu, hasil uji validitas dari setiap variabel penelitian yang digunakan dapat diperlihatkan melalui tabel berikut:

Tabel 13. R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.261
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602

Sumber: <https://www.spssindonesia.com>

Dapat dilihat pada Tabel 13 R tabel atau tabel untuk melihat standar validitas suatu data, dapat dilihat pada jumlah populasi dan sampel (N) berjumlah 155 dan pada Tabel 13 mencari *df* dengan rumus $df = (N-2)$, dengan begitu jumlah data 155 dikurang dengan 2 hasilnya 153. Pada tabel 13 menunjukkan standar validitas data pada tingkat signifikansi untuk uji 2 arah (0,01) total jumlah data 153 yaitu dengan nilai 0.2063, dengan begitu nilai standar validitas telah ditentukan.

Tabel 14. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Variabel Penelitian	Indikator	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>r statistic</i>	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	BK1	0.914	0.2063	Valid
	BK2	0.910	0.2063	Valid
	BK3	0.921	0.2063	Valid
	BK4	0.920	0.2063	Valid
	BK5	0.929	0.2063	Valid

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Pada data tabel 14 di atas menunjukkan data untuk masing-masing indikator variabel beban kerja melebihi dari nilai standar yaitu 0.2063 dengan begitu data dari hasil kuesioner adalah valid.

Tabel 15. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Variabel Penelitian	Indikator	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>r statistic</i>	Kesimpulan
Stres Kerja (X2)	SK1	0.887	0.2063	Valid
	SK2	0.903	0.2063	Valid
	SK3	0.909	0.2063	Valid
	SK4	0.912	0.2063	Valid
	SK5	0.919	0.2063	Valid

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Pada data tabel 15 di atas menunjukkan data untuk masing-masing indikator variabel stres kerja melebihi dari nilai standar yaitu 0.2063 dengan begitu data dari hasil kuesioner adalah valid.

Tabel 16. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel Penelitian	Indikator	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>r statistic</i>	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.902	0.2063	Valid
	KK2	0.908	0.2063	Valid
	KK3	0.904	0.2063	Valid
	KK4	0.937	0.2063	Valid
	KK5	0.938	0.2063	Valid

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Pada data tabel 16 di atas menunjukkan data untuk masing-masing indikator variabel kinerja karyawan melebihi dari nilai standar yaitu 0.2063 dengan begitu data dari hasil kuesioner adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk. Menurut Ghazali (2018:45), suatu kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu. Lebih lanjut Ghazali menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,60.

Tabel 17. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Standar</i>	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	0.954	0.600	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.945	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.953	0.600	Reliabel

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Pada data tabel 17 di atas menunjukkan data pada masing-masing indikator variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan untuk mengukur reliabel melebihi dari nilai standar yaitu 0.600 dengan begitu data dari hasil kuesioner adalah reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ghozali (2017:145) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel

pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji statistik yang digunakan untuk menilai normalitas dalam penelitian ini adalah uji Jarque Bera (JB) dengan histogram-normality test. Dengan tingkat signifikansi 5%, indikator yang digunakan untuk pengambilan keputusan bahwa data tersebut terdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai probabilitas lebih besar ($>$) dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
- 2) Apabila nilai probabilitas lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas Pada SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37340253
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.056
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Dari hasil tabel 18 di atas data uji normalitas menunjukkan angka yaitu 0.200 yaitu lebih besar dari ($>$) 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel bebas. Ghazali (2017:71) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel. Bila ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Ghazali (2017:73) menyatakan dengan tingkat signifikansi 90%, adanya multikolinearitas antar variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan matriks korelasi dengan ketentuan menguji adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat pada *Tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka toleransi tidak lebih kecil dari 0,10, sedangkan batas VIF adalah tidak lebih besar dari 10.

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas Pada SPSS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	30.481	.851	35.829	.000		
	Beban Kerja	-.488	.066	-.482	.000	.475	2.105
	Stres Kerja	-.461	.074	-.411	.000	.475	2.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 19 di atas, dapat disimpulkan bahwa data diterima dan tidak terdapat indikasi multikolinearitas antara variabel independen. Standar nilai *Tolerance* adalah 0.10 sedangkan nilai *Tolerance* X1 yaitu 0.475 dan X2 yaitu 0.475 lebih besar dari 0.10 sedangkan nilai VIF setiap variabel independen dibawah 10.00 dengan nilai X1 yaitu 2.105 dan X2 yaitu 2.105, dapat disimpulkan data diterima dan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data tabel di atas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2017:85) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain konstan maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang konstan atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji *Breusch Pagan*. Menurut Ghozali (2017:90) menyatakan bahwa uji Breusch Pagan dapat dilakukan dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen lain.

Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

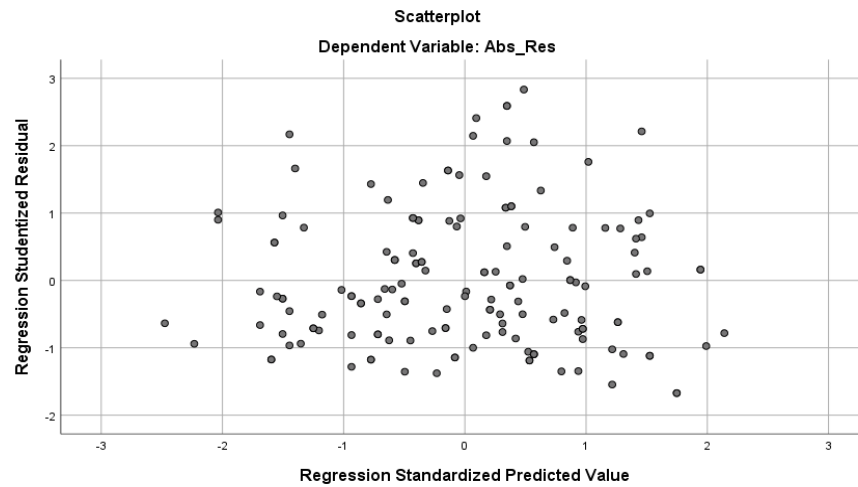
Tabel 20. Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada SPSS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.548	.483	5.274	.000		
	Beban Kerja	.067	.038	.207	.077	.475	2.105
	Stres Kerja	-.054	.042	-.151	.197	.475	2.105

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 20 di atas dapat disimpulkan data diterima dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, karena standar signifikansi yaitu > 0.05 sedangkan nilai signifikansi X1 adalah 0.077 dan nilai signifikansi X2 adalah 0.197.

Gambar 4. Data Sebaran *Scatterplot*

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Data sebaran *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar disekitar titik 0 pada sumbu X maupun Y.

5. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Koefisien Determinasi

Analisis statistik inferensial yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen yang ada. Dalam tabel berikut, dapat dilihat hasil dari uji regresi linear berganda variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan:

Tabel 21. Tabel *Coefficients* Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.481	.851	35.829	.000		
	Beban Kerja	-.488	.066	-.482	.000	.475	2.105
	Stres Kerja	-.461	.074	-.411	.000	.475	2.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 21 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 30.481 + (-0.488)X_1 + (-0.461)X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 30.481, artinya jika variabel *independent*. Yang terdiri dari Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dianggap tidak ada atau dianggap nol.
- Koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar (-0.488). Artinya jika Beban Kerja (X1) meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar (-0.488) dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
- Koefisien regresi Stres Kerja (X2) sebesar (-0.461). Artinya jika Stres Kerja (X2) meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar (-0.461) dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.

- d. Uji koefisien determinasi digunakan digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel-variabel independennya secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya dan begitu juga sebaliknya. Berikut hasil analisis uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi IMB SPSS.

Tabel 22. Tabel *Model Summary* koefisien determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.688	.684	3.396	2.271

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Dari hasil tabel 22 di atas diketahui *R Square* bernilai 0.688 atau 68.8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel beban kerja dan stres kerja 68.8% atau memiliki tingkat hubungan dengan kategori korelasi kuat. Sedangkan sisanya 31.2% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti contohnya lingkungan kerja, kompetensi, pengalaman dan lainnya.

6. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis koefisien regresi secara bersamaan (simultan), untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen Y.

Tabel 23. F tabel

Jumlah Data	df 1	df 2
150	3.904	3.056
151	3.904	3.056
152	3.903	3.056
153	3.903	3.055
154	3.903	3.055
155	3.902	3.054

Sumber: Hasil olah data SPSS tahun 2024

Berdasarkan hasil data tabel 23 dan perhitungan untuk mencari df, $df = \text{Jumlah responden (N)} - \text{jumlah variabel independen (variabel X)}$, jumlah responden adalah 155 dikurang dengan jumlah variabel independen yaitu 2 variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) maka hasil df yang didapatkan yaitu 153. Dengan demikian nilai F Tabel yaitu 3.055 sebagai standar.

Tabel 24. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3866.639	2	1933.320	167.683	.000 ^b
	Residual	1752.496	152	11.530		
	Total	5619.135	154			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Hipotesis 3 :

H0 : Tidak adanya pengaruh langsung antara beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Adanya pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dilihat bahwa pada Tabel 24, hasil uji F pada persamaan ini nilai hitung F sebesar 167.683 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. F Tabel yang akan digunakan dengan level signifikansi 0,05 dan untuk *df (degree of freedom)* yaitu 153 dapat dilihat pada Tabel 23 dengan nilai 3.055 sebagai F Tabel. Dengan demikian diketahui hasil Uji F hitung ($167.683 > F \text{ Tabel } (3.055)$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan **Hipotesis H3 diterima**, yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat disimpulkan dari hasil uji F bahwa Beban Kerja dan

Stres Kerja dapat menurunkan Kinerja Karyawan. Ini disebabkan karena jumlah tugas, tingkat kesulitan tugas, keterbatasan waktu, tugas mendadak, prioritas tugas, kelelahan kerja, kecemasan, perasaan tertekan, kekhawatiran, kurangnya dukungan sosial yang didapatkan tinggi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR sehingga kinerja karyawan menurun.

Hasil tersebut sama dengan peneliti terdahulu yakni Ajeng Windy Puspitasari, et al (2023) dengan hasil temuannya bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh bersamaan dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai F hitung 9,127 besar dari F tabel sebesar 3,170, karena semakin tinggi beban kerja dan stres kerja akan memberikan penurunan terhadap kinerja karyawan begitu pun sebaliknya, jika beban kerja yang diterima karyawan rendah serta stres kerja yang dimiliki karyawan pun rendah dan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

b. Uji t

Dalam uji signifikansi (Uji t) uji parsial dirumuskan nilai probabilitas $\text{Sig} < 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel.

Uji t digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis koefisien regresi secara parsial, untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen X1 terhadap variabel dependen Y dan variabel independen X2 terhadap variabel dependen Y.

Tabel 25. t tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364

Sumber: Jurnal Junaidi Tahun 2010

Berdasarkan hasil data tabel 25 t tabel dan perhitungan untuk mencari df, $df = \text{Jumlah responden (N)} - \text{total variabel (variabel X dan Y)}$, jumlah responden adalah 155 dikurang dengan total variabel yaitu 3 variabel X1, X2 dan Y maka hasil df yang didapatkan yaitu 152. Dengan nilai α yaitu 0.025. Dengan demikian nilai t Tabel yaitu 1.97569 sebagai standar untuk uji t.

Tabel 26. Hasil uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.481	.851		35.829	.000		
	Beban Kerja	-.488	.066	-.482	-7.334	.000	.475	2.105
	Stres Kerja	-.461	.074	-.411	-6.252	.000	.475	2.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Hipotesis 1

H0 : Tidak adanya pengaruh signifikan antara beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H1 : Adanya pengaruh negatif antara beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dilihat bahwa pada Tabel 26, hasil uji t beban kerja nilai probabilitas Sig sebesar $(0,000) < (0,05)$. Nilai t Hitung sebesar $(-7.334) < (1.97569)$ t tabel atau pada Tabel 25. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis H1 diterima**, yang berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara langsung antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengaruh ini signifikan dikarenakan hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hipotesis H1 diterima disebabkan beban kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja kurang baik, karena karyawan sering diberikan tugas mendadak, apabila beban kerja terus menurun bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun, pada penelitian ini beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR, hal ini disebabkan karena karyawan merasa jumlah tugas, tingkat

kesulitan, keterbatasan waktu, tugas mendadak dan prioritas tugas yang diberikan kepada karyawan tinggi, maka beban kerja yang tinggi berdampak pada penurunan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULSELBAR. Pada Tabel 10 tanggapan responden terhadap pertanyaan negatif dari kuesioner beban kerja dengan kesimpulan keterangan beban kerja yaitu Beban Kerja “Tinggi”, disebabkan karena karyawan sering diberikan tugas mendadak sehingga karyawan sulit untuk mengatur waktu.

Hasil uji ini juga sama halnya dengan peneliti terdahulu yakni Ajeng Windy Puspitasari, et all (2023) yang menemukan hasil temuannya bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Pilar Emas Jember dengan nilai $T \text{ hitung } (-3,075) < T \text{ tabel } (1,674)$. Karena jika semakin tinggi beban kerja tentu mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan.

Hipotesis 2:

H0 : Tidak adanya pengaruh signifikan antara stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Adanya pengaruh negatif antara stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dilihat pada Tabel 26, hasil dari uji t stres kerja nilai probabilitas Sig (0,000) < 0,05. Nilai t hitung sebesar (-6.252) < t tabel sebesar (1.97569). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis H2 diterima**, yang berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis H2 diterima disebabkan karena stres kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja kurang baik, karena karyawan merasa kelelahan, cemas, tertekan, khawatir dan tidak mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasan apabila stres kerja terus menerus bertambah tanpa adanya manajemen stres kerja yang baik maka kinerja karyawan akan menurun, pada penelitian ini stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR, hal ini disebabkan karena karyawan merasa kelelahan, cemas, tertekan, khawatir dan tidak mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasan yang dirasakan karyawan, maka stres kerja yang tinggi berdampak pada penurunan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULSELBAR. Pada Tabel 11 tanggapan responden terhadap pertanyaan negatif dari kuesioner stres kerja dengan kesimpulan keterangan stres kerja yaitu Stres Kerja “Tinggi”.

Hasil uji ini juga sama halnya dengan peneliti terdahulu yakni Rafika Chika Firdaus (2022) yang menyampaikan hasil temuannya bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung $(-3,245) < T$ tabel $(2,026)$. Sehingga stres berlebih menyebabkan penurunan kinerja.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis data penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR. Hal ini berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode uji t atau uji parsial yang menunjukkan nilai probabilitas Sig. beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Nilai t hitung sebesar $(-7.334) < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } (1.97569)$ hal tersebut adalah pengaruh negatif antar variabel.

Beban kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja kurang baik, karena karyawan sering diberikan tugas mendadak, apabila beban kerja terus menurun bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun, pada penelitian ini beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR, hal ini disebabkan karena karyawan merasa jumlah tugas, tingkat kesulitan, keterbatasan waktu, tugas mendadak dan prioritas tugas pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR yang diberikan kepada karyawan tinggi, maka beban kerja yang tinggi berdampak pada penurunan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULSELBAR. Pada Tabel 10 tanggapan responden terhadap pertanyaan negatif dari kuesioner beban kerja dengan kesimpulan keterangan beban kerja yaitu Beban Kerja “Tinggi”. Dapat dilihat Skor TCR tertinggi yaitu 63 untuk beban kerja yang disebabkan oleh tugas mendadak yang diberikan kepada karyawan PT PLN (Persero) UID SULSELBAR tinggi. Hal ini juga disebabkan karena jumlah tugas, tingkat kesulitan, keterbatasan waktu dan prioritas tugas yang diberikan kepada karyawan “Tinggi”. Dan hasil pada tabel 12 tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pertanyaan positif dengan keterangan kesimpulan “Kurang Baik” dengan begitu dapat

disimpulkan bahwa pengaruh negatif ini berarti bahwa ada hubungan yang antara dua variabel dan hubungan tersebut berlawanan arahnya. Dan signifikan berarti ada hubungan yang signifikan antara dua variabel yang diteliti serta ada tren yang dapat diidentifikasi.

Hasil uji ini juga sama dengan peneliti terdahulu yakni menurut Ajeng Windy Puspitasari, et al (2023) yang menemukan hasil temuannya bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Pilar Emas Jember dengan nilai T hitung $(-3,075) < T$ tabel $(1,674)$. Karena jika semakin tinggi beban kerja tentu mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, indikator yang mendapatkan nilai jawaban tertinggi dengan opsi jawaban setuju yaitu item nomor 6 “Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari yang harus diselesaikan” yang dapat diartikan bahwa pekerjaan atau tugas yang diberikan pada karyawan setiap harinya terlalu banyak sehingga membuat karyawan merasakan beban kerja yang berlebihan. Dan hasil penelitian Rika Wahyuni & Hadi Irfani (2019) menunjukkan nilai koefisien regresi antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(-0,146)$ dengan nilai signifikansi yaitu $0,034 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan

PT. Kepsindo Indra Utama Padang menyikapi beban kerja sebagai suatu hal yang negatif dan dapat menurunkan kinerja karyawan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa ketidaksesuaian jumlah pekerja dengan beban kerja yang dimiliki mengakibatkan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak berkualitas, selain itu beban kerja yang berlebih menyebabkan kelelahan kerja pada karyawan dan memiliki dampak terhadap penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini turut didukung oleh temuan penelitian Hastutiningsih (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan kondisi dimana terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linear berganda dan hipotesis, ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR. Hal ini berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode uji t yang menunjukkan nilai probabilitas Signifikansi stres kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Nilai t hitung sebesar $(-6.252) < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } (1.97569)$ hal ini merupakan pengaruh negatif antar variabel.

Stres kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja kurang baik, karena karyawan merasa kelelahan dan cemas terhadap pekerjaan yang diberikan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR. Apabila stres kerja terus menerus bertambah tanpa adanya manajemen stres kerja yang baik maka kinerja karyawan akan menurun, pada penelitian ini stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR, hal ini disebabkan karena karyawan merasa kelelahan, cemas, tertekan, khawatir dan tidak mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasan yang dirasakan karyawan, maka stres kerja yang tinggi berdampak pada penurunan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULSELBAR. Pada Tabel 11 tanggapan responden terhadap pertanyaan negatif dari kuesioner stres kerja membuktikan dengan kesimpulan keterangan stres kerja yaitu Stres Kerja “Tinggi”. Dapat dilihat Skor tertinggi TCR yaitu 62 dipengaruhi oleh faktor perasaan tertekan akibat pekerjaan dan tidak adanya dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan. Hal ini juga disebabkan karena kelelahan, cemas dan khawatir terhadap pekerjaan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR untuk karyawan “Tinggi”. Dan hasil pada tabel 12 tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pertanyaan positif dengan keterangan kesimpulan “Kurang Baik” dengan begitu dapat

disimpulkan bahwa pengaruh negatif ini berarti bahwa ada hubungan yang antara dua variabel dan hubungan tersebut berlawanan arahnya. Dan signifikan berarti ada hubungan yang signifikan antara dua variabel yang diteliti serta ada tren yang dapat diidentifikasi.

Hasil uji ini juga sama halnya dengan peneliti terdahulu yakni Rafida Chika Firdaus (2022) yang menyampaikan hasil temuannya bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung $(-3,245) < T$ tabel $(2,026)$, indikator yang menyebabkan stres kerja menurut Robbins dan Judge dalam Rafida Chika Firdaus (2017) yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Serta hasil penelitian uji t menurut Heriyanto & Sri Handayani (2022) menghasilkan nilai t hitung stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $(-2,316)$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai maka kinerja pegawai akan menurun atau sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Spielberg (dalam Andini, 2005:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam

lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif berbahaya. Stres kerja berperan secara fungsional, dimana dapat menjadi pendorong atau penghambat dalam pencapaian kinerja pegawai tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami (Saputra, 2017).

3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil rekapitulasi TCR pada Tabel 10 tanggapan responden tentang Beban Kerja (X1) dimana rata-rata total keseluruhan sebesar dengan skor 62 dalam kategori “Tinggi” berada diantara skor 55-64. Dan pada hasil Tabel 11 tanggapan responden terhadap Stres Kerja menunjukkan rata-rata total skor yaitu 61 dalam kategori “Tinggi” berada antara skor 55-64. Sedangkan hasil rekapitulasi TCR pada Tabel 12 menunjukkan tanggapan responden untuk kinerja karyawan kurang baik dikarenakan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektifitas kurang tercapai. Skor TCR tertinggi yaitu 65 menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemandirian karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR cukup baik. Akan tetapi kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu serta efektifitas karyawan menunjukkan nilai kurang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana Analisis Regresi Berganda $Y = 30.481 + (-0.488)X_1 + (-0.461)X_2 + e$.

Artinya Beban Kerja dapat menurunkan Kinerja Karyawan dengan nilai (-0,488) dan Stres Kerja dapat menurunkan Kinerja Karyawan sebesar (-0,461). Dapat disimpulkan dari hasil analisis regresi linear berganda bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja dapat menurunkan Kinerja Karyawan. Dan yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR yaitu beban kerja. Ini disebabkan karena jumlah tugas, tingkat kesulitan tugas, keterbatasan waktu, tugas mendadak dan prioritas tugas yang didapatkan tinggi sehingga kinerja karyawan menurun.

Dari hasil uji F, diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR. Hal ini berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode uji F yang menunjukkan nilai probabilitas Sig. beban kerja dan stres kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar $167.683 >$ nilai F tabel sebesar 3.055 dengan k yaitu 2 dan df yaitu 153. Dan nilai *R Square* sebesar 0.688, sehingga pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bernilai 68,8%. Artinya, variabel beban kerja dan stres kerja pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 68,8% dan

31,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan ketidak mampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan sehingga menimbulkan stres pada diri karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Dengan tingginya beban kerja dan stres kerja yang tinggi maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil tersebut sama dengan peneliti terdahulu yakni Ajeng Windy Puspitasari, et al (2023) yang menemukan hasil temuannya bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai F hitung 9,127 besar dari F tabel sebesar 3,170, karena jika semakin tinggi beban kerja dan stres kerja akan memberikan penurunan terhadap kinerja karyawan begitu pun sebaliknya, jika beban kerja yang diterima karyawan rendah serta stres kerja yang dimiliki karyawan pun rendah dan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi, hal ini dikarenakan pada saat penyelesaian pekerjaan terdapat bagian tertentu yang membutuhkan kerjasama yaitu bagian penggilingan dan pengepresan sedangkan pada bagian pemilahan karyawan hanya mengandalkan diri sendiri agar cepat

terselesaikannya pekerjaan. Jawaban responden dengan nilai tertinggi yaitu “Karyawan dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerja dapat diartikan bahwa karyawan CV. Pilar Emas memiliki komunikasi yang baik antar sesama rekan karyawan. Dan hasil penelitian Heriyanto, et al (2022) menunjukkan bahwa hasil uji F dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. F hitung sebesar 33,339 sedangkan F tabel menunjukkan nilai 2,83 yang berarti F hitung lebih besar dari F tabel ($33,339 > 2,83$) artinya H_a diterima sehingga didapat hasil bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, Hal ini didukung oleh pendapat Prawirosentono dalam Heriyanto et al (2022), performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.. Dengan demikian pengaruh beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis serta pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR.
2. Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR.
3. Secara bersamaan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR.

B. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dapat ditambahkan variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, insentif, lingkungan kerja, budaya organisasi, fasilitas, motivasi kerja serta dapat menambahkan komponen indikator pada variabel penelitian selanjutnya dikarenakan untuk mengetahui variabel dan faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas dengan populasi karyawan keseluruhan divisi atau dengan jumlah responden yang lebih banyak untuk dapat menggambarkan keadaan perusahaan secara luas mengenai beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan di perusahaan-perusahaan lain.
3. Peneliti kesulitan dalam mendapatkan data terkait penelitiannya, dikarenakan ada beberapa data yang menjadi rahasia perusahaan, saran untuk kedepannya bagi penelitian selanjutnya agar dapat melakukan wawancara terkait data-data yang dapat diperoleh dan data-data yang rahasia.
4. Peneliti tidak melakukan crosscheck terhadap hasil kuesioner yang telah diisi responden sehingga perlu crosscheck dan mengkonfirmasi kembali dengan melakukan wawancara pada item-item yang tidak sesuai dengan keadaan di lapangan kepada responden sehingga mengurangi bias pada kuesioner, untuk

kedepannya penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan metode pengumpulan data dengan cara wawancara. Untuk mendukung dan memperkuat data yang didapatkan untuk keperluan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *PENATARAN : Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 6(1), 39–54.
- Aguinis, H. An expanded view of performance management. In J. W. Smither & M. London. 2014. *Performance management: Putting research into action*.
- Ahmad, Naneed dan Iqbal Nadeem. *Impact of Corporate Social Responsibility on Financial Performance of Corporations: Evidence from Pakistan*. 2013. (pp.41-44). San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2009.
- Ahmad, et.al. (2019). *Jurnal EMBA*. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Vol.7 No.3 2019: 2811 – 2820.
- Ajeng Windy Puspitasari, et al (2023), Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember, *Journal of Social and Political Sciences*, Vol. 10, No.2, 2023. Jember
- Amando Putra Zulmi (2019). *Pengaruh Beban Kerja & Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru*.
- Armstrong & Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London : Kogan Page Limited.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press.

- Baker, A. B., (2017), Strategic and Proactive Approacher to Work Engagement. *Organizational Dynamics*, 46, 67-75.
- Baker, A. B., Demerouti, E., & Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555–564.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Boxall, P. and Purcell, J. (2003). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan: London.
- Chandra, R. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. mega auto central finance cabang di langsa. *Manajemen Dan Keuangan*, 4(2), 670–678.
- Creswell, J.W. 2014, *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Edisi ke 1, Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Deci, E.L. dan Ryan, R.M. (2012). Self-determination theory. Dalam Lange, P.A.M.V., Kruglanski, A.W., dan Higgins, E.T. (Eds.). *Handbook of Theories of Social Psychology* (Volume 1). London: Sage.
- Dhanial, D. R. 2010. Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Rahma Dhanial, Dhini. 2010. "Pengaruh Stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studipada medical representatif di kota kudus)" Universitas Muria Kudus.
- Drucker, Peter, F. 2006. *THE EFFECIVE EXECUTIVE*. New York: Harper Collins.

- Fahmi. 2014. *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Gumilar, D, G. 2022. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 11(9).
- Handayani, J., & Haryanto. (2020). Pengaruh Penambahan Kitosan Dan Sorbitol Pada Pembuatan Film Bioplastik Dari Biji Alpukat Terhadap Karakteristik Bioplastik. *University Research Colloquium* , 41-47.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Haryanti, dkk. 2013. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Keperawatan*, Vol. 1, No. 1.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of feedback [Review of Educational Research], 77 (2) 88-112.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192.
- Heriyanto, et al (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian & Pertolongan Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* Vol.1, No.2, pp. 1-14. Yogyakarta.

- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–10.
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Surakarta. 7(2), 96–104.
- Ilmi, I., & Nukhatillah, I. A. 2023a. Manajemen Pemasaran Lembaga Pendidikan Melalui Digital Marketing Produk Unggulan SMA N 1 Langkap Lancar. *Jurnal Pemberdayaan Komunitas MH Thamrin*, 5(1), 105–116.
- Ilmi, I., & Nukhatillah, I. A. 2023b. MANAJEMEN PENGEMBANGAN DIRI DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI STITNU AL-FARABI PANGANDARA. 2(2), 66–77.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2016). The Relationship Between Pay and Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157–167.
- Judge, T. A., & Piccolo R. F. (2004). Transformational and transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology* Vol. 89, No. 5, 755-768.
- Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. 2011. Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, 31, 1041-1056.
- Koesomowidjojo. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, H. (2021). Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian. Group Penerbitan CV Budi Utama.

- Kurniawan, J., Mora, L., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Karawang.
- Kuvaas, B., Bunch, R., Weibel, A., Sysvik, A., dan Nestad, C. G. 2017. Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently to Employee Outcomes? *Journal of Economic Psychology* 61.
- Latham, G., dan E. Locke. 2013. "Potential pitfalls in goal setting and how to avoid them". Pada *New developments in goal setting and task performance*. London: Routledge, 569-579.
- Safitri, Legista. 2022, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveing", Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Locke, E.A., Latham G.P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*.
- Lukito & Alriani. 2018. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen* 1(33):1–20.
- Mahawati, E. et al. 2021. Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. Edited by R. Watrianthos. Medan: yayasan kita menulis.
- Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Revika Adifarma .
- Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I.N., & Khamdanah, N. 2022. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 741-749.
- Maslach, C., Leiter, M.P. 2016. *Burnout*. Elsevier.
- Masram., dan Mu'ah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mintzberg, H. 2007. Mintzberg on Management (2thed). New York: Free Press.
- Mintzberg, H. 2009. *Tracking Strategies : Toward A General Theory Of Strategy Formation*. New York: Oxford University Press.
- Mudiarta, Wayan Utama. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Muslim, Muhammad, 2021, "Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta", Jurnal Manajemen Bisnis Institut Bisnis Nusantara.
- Noe, Raymond A., (2017). Employee Training and Development. New York: McGraw-Hill.
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 717–723.
- Qurrotu'aini, Z.-S., Ardan, M., & Purwaningsih, E. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(1), 277–283.

Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).

Rafida Chika Firdaus, et al (2022), Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Inti Teknindo. *Jurnal 45 Ekonomi & Bisnis* e-ISSN:2961-7197 Jakarta Pusat.

Ramdani, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2015). Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69–93.

Rika Wahyuni, et al. (2019), Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang, *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, Vol. 12 , No.1

Robbins, Stephen. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh.

Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.

- Rolos, Jeky K R dkk. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6, Nomor 4, Tahun 2018.
- R.J. Burke and C.L. Cooper. 2008. The Peak Performing Organization (pp.50-72).Oxon.,UK.
- Rothmann, Cary L. Cooper. 2015. Work and Organizational Psychology. Routledge : London
- Sadili. (2010: 30). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Menurut Para Ahli.
- Safrizal. 2013. Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah : Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis dan Manajemen. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. Journal of Organizational Effectiveness, 6(1), 19–38.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) Kinerja Karyawan, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Simamora, Henry. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(3), 863.

- Suarthana, J. H. P., & Riana, I. G. (2016). The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to Leave: Mediating Role of Job Stress.
- Sundaray ,Bijaya Kumar. 2011. Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*. Vol 3, No.8.
- Sinurat, E. J., & Doloksaribu, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, Vol. 3 No. 2 Hal.125 - 131.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Viswesvaran, C and Ones, D. S. (2010) *Perspectives on Models of Job Performance*.
- Wang, G., Hsieh, J. P.-A., & Song, B. (2012). Understanding User satisfaction With Instant Messaging: An Empirical Survey Study. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 28(3), 153–162.
- Watson, A.P. Manalu (2022). Pengaruh Beban Kerja & Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kebun Karet Distrik Serdang II PT. Perkebunan Nusantara III.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pertanyaan pada Kuesioner dan Diagram Data Hasil Pengisian Kuesioner

Usia *

☐ 18 - 30 Tahun

☐ 31 - 40 Tahun

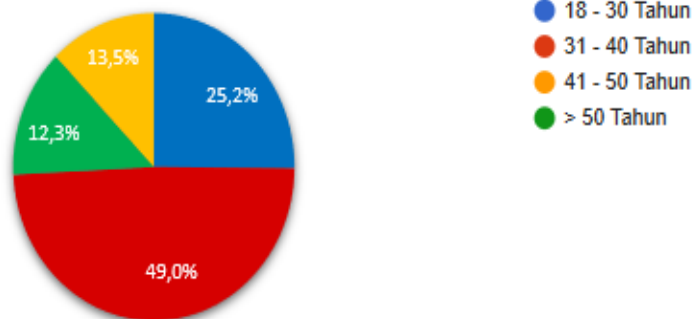
☐ 41 - 50 Tahun

☐ > 50 Tahun

Usia

155 jawaban

 Salin diagram



Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

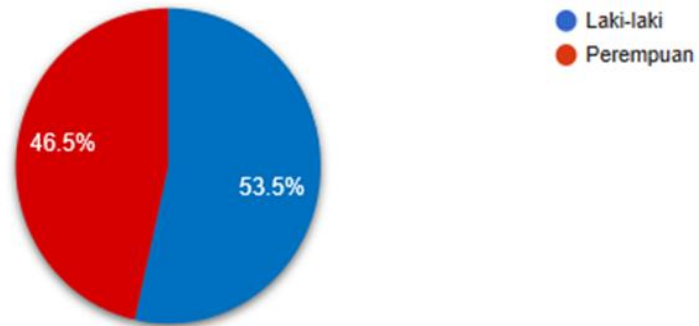
☐ Tambahkan opsi atau [tambahkan "Lainnya"](#)

Pilihan ganda

Jenis Kelamin

[Salin diagram](#)

155 jawaban



Pendidikan Terakhir *

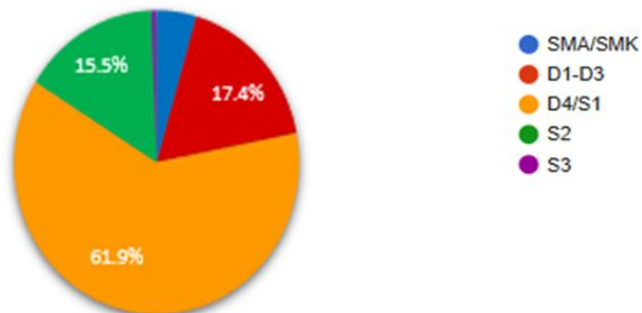
- ☐ SMA/SMK
- ☐ D1-D3
- ☐ D4/S1
- ☐ S2
- ☐ S3



Pendidikan Terakhir

[Salin diagram](#)

155 jawaban



Jabatan / Bidang / Sub Bidang *

☐ General Manager

☐ Staf Ahli

☐ Bidang Perencanaan

☐ Bidang Distribusi

☐ Bidang Niaga & Manajemen Pelanggan

☐ Bidang Keuangan, Komunikasi & Umum

☐ Sub Bidang K3L & Keamanan

☐ Sub Bidang Perencanaan Pengadaan

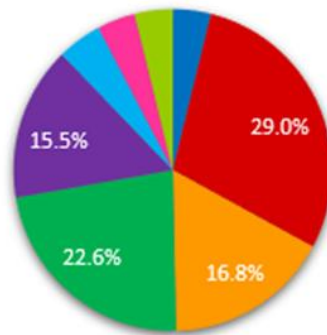
☐ Sub Bidang Pelaksanaan Pengadaan

☐ Lainnya...

Jabatan / Bidang / Sub Bidang

 Salin diagram

155 jawaban



- General Manager & Staf Ahli
- Bidang Perencanaan
- Bidang Distribusi
- Bidang Niaga & Manajemen Pelanggan
- Bidang Keuangan, Komunikasi & Umum
- Sub Bidang K3L & Keamanan
- Sub Bidang Perencanaan Pengadaan
- Sub Bidang Pelaksanaan Pengadaan

...

Saya merasa jumlah tugas yang diberikan melebihi kapasitas saya *

☐ Sangat Tidak Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Netral

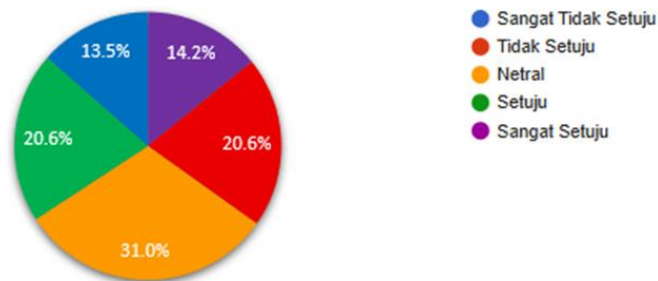
☐ Setuju

☐ Sangat Setuju

Saya merasa jumlah tugas yang diberikan melebihi kapasitas saya

 Salin diagram

155 jawaban



Tugas yang saya terima sering kali tingkatannya sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan *

☐ Sangat Tidak Setuju

☐ Tidak Setuju

☐ Netral

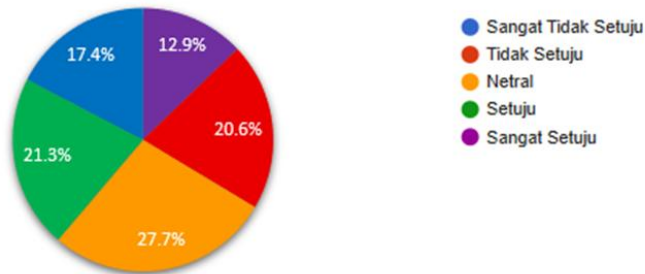
☐ Setuju

☐ Sangat Setuju

Tugas yang saya terima sering kali tingkatannya sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan

[Salin diagram](#)

155 jawaban



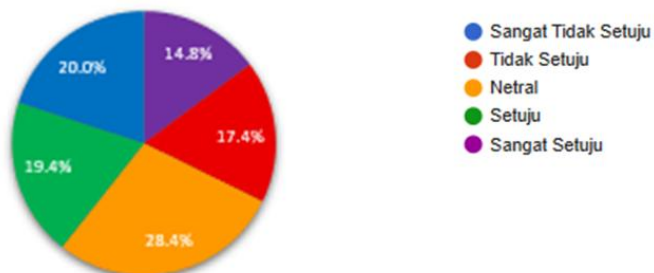
Saya sering merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidak cukup *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya sering merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidak cukup

[Salin diagram](#)

155 jawaban



...

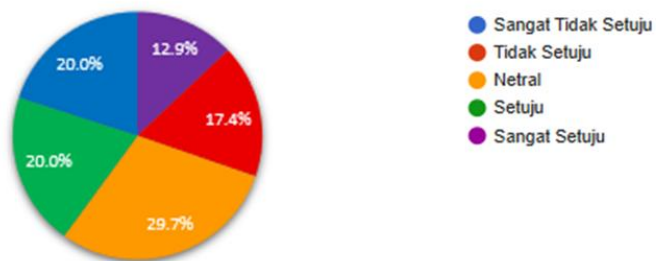
Saya sering diberikan tugas mendadak yang membuat saya kesulitan dalam mengatur waktu kerja saya *

☐ Sangat Tidak Setuju
☐ Tidak Setuju
☐ Netral
☐ Setuju
☐ Sangat Setuju

Saya sering diberikan tugas mendadak yang membuat saya kesulitan dalam mengatur waktu kerja saya

 Salin diagram

155 jawaban



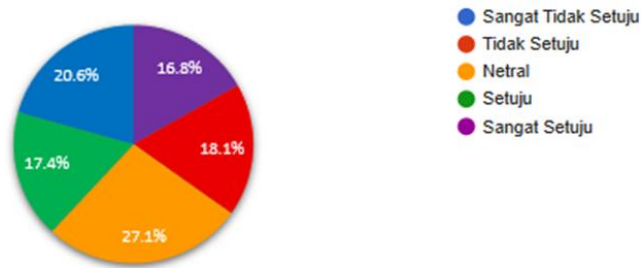
Saya merasa kesulitan dalam menentukan prioritas tugas yang harus saya selesaikan *

☐ Sangat Tidak Setuju
☐ Tidak Setuju
☐ Netral
☐ Setuju
☐ Sangat Setuju

Saya merasa kesulitan dalam menentukan prioritas tugas yang harus saya selesaikan

 Salin diagram

155 jawaban



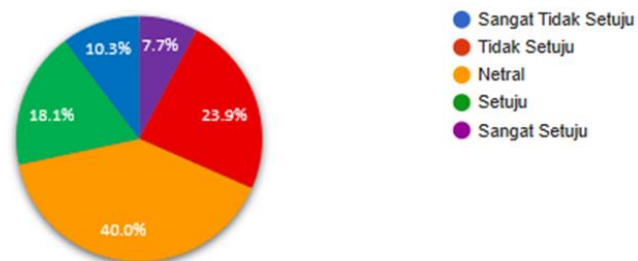
Saya sering merasa lelah setelah menyelesaikan pekerjaan saya *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya sering merasa lelah setelah menyelesaikan pekerjaan saya

 Salin diagram

155 jawaban



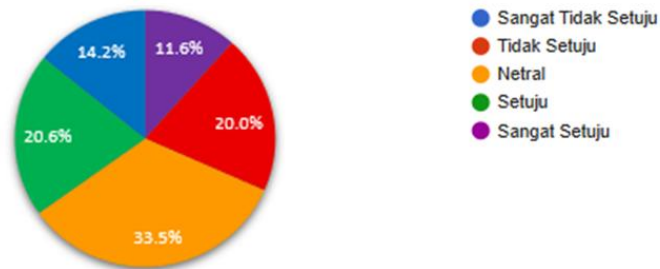
Saya sering merasa cemas tentang penilaian atasan mengenai pekerjaan yang harus saya selesaikan *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya sering merasa cemas tentang penilaian atasan mengenai pekerjaan yang harus saya selesaikan

 Salin diagram

155 jawaban



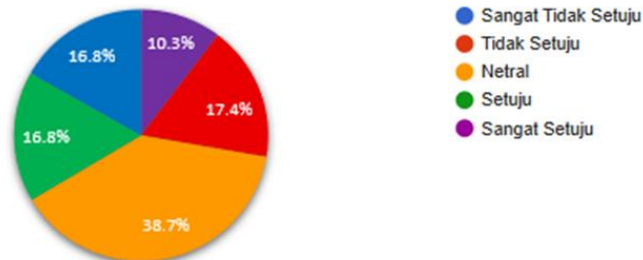
Saya merasa tertekan dengan pekerjaan yang harus saya tangani *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya merasa tertekan dengan pekerjaan yang harus saya tangani

 Salin diagram

155 jawaban



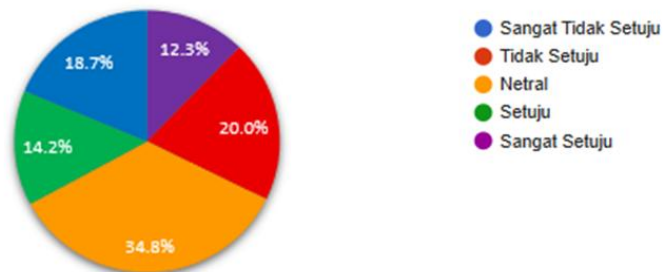
Saya sering khawatir tentang bagaimana atasan menilai pekerjaan saya *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya sering khawatir tentang bagaimana atasan menilai pekerjaan saya

 Salin diagram

155 jawaban



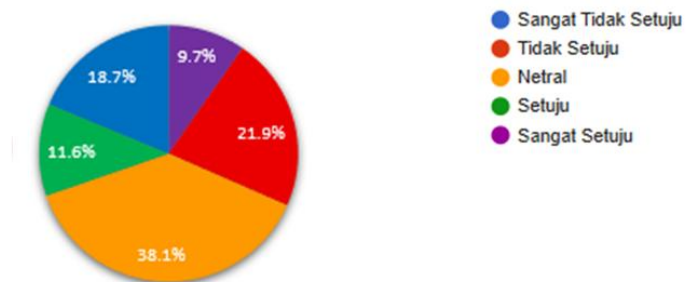
Saya merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja dan atasan untuk mengatasi kendala saat mengerjakan suatu pekerjaan *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja dan atasan untuk mengatasi kendala saat mengerjakan suatu pekerjaan

 Salin diagram

155 jawaban



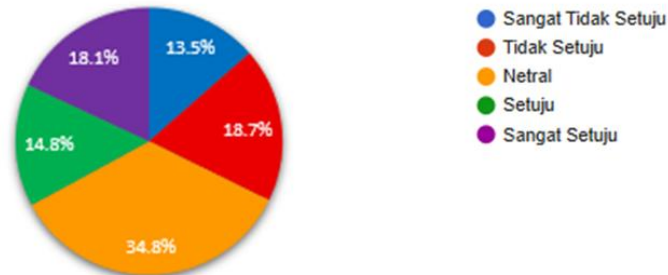
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tuntas *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tuntas

[Salin diagram](#)

155 jawaban



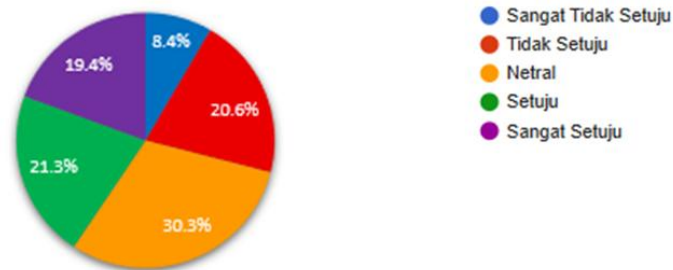
Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik

[Salin diagram](#)

155 jawaban



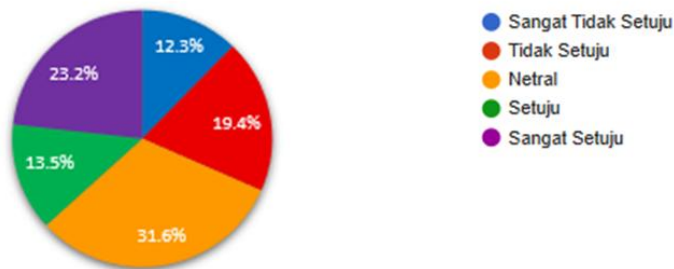
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan efisien dalam waktu yang telah ditentukan *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan efisien dalam waktu yang telah ditentukan

 Salin diagram

155 jawaban



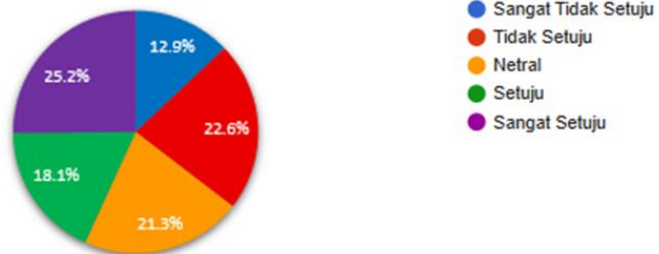
Saya dapat menyelesaikan masalah yang ada dengan efektif *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya dapat menyelesaikan masalah yang ada dengan efektif

 Salin diagram

155 jawaban



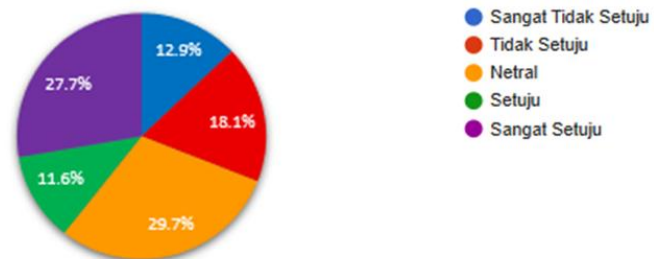
Saya mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan kantor *

- ☐ Sangat Tidak Setuju
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Netral
- ☐ Setuju
- ☐ Sangat Setuju

Saya mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan kantor

 Salin diagram

155 jawaban



Lampiran 2. Hasil Olah Data SPSS

		Correlations					
		BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	Total
BK1	Pearson Correlation	1	.785**	.808**	.812**	.805**	.914**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155
BK2	Pearson Correlation	.785**	1	.798**	.784**	.816**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155
BK3	Pearson Correlation	.808**	.798**	1	.806**	.814**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155
BK4	Pearson Correlation	.812**	.784**	.806**	1	.825**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155
BK5	Pearson Correlation	.805**	.816**	.814**	.825**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	155	155	155	155	155	155
Total	Pearson Correlation	.914**	.910**	.921**	.920**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	155	155	155	155	155	155

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	Total
SK1	Pearson Correlation	1	.726**	.738**	.780**	.798**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155
SK2	Pearson Correlation	.726**	1	.788**	.787**	.784**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155
SK3	Pearson Correlation	.738**	.788**	1	.782**	.806**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155
SK4	Pearson Correlation	.780**	.787**	.782**	1	.773**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155
SK5	Pearson Correlation	.798**	.784**	.806**	.773**	1	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	155	155	155	155	155	155
Total	Pearson Correlation	.887**	.903**	.909**	.912**	.919**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	155	155	155	155	155	155

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	Total
KK1	Pearson Correlation	1	.757**	.769**	.793**	.826**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155
KK2	Pearson Correlation	.757**	1	.766**	.842**	.815**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155
KK3	Pearson Correlation	.769**	.766**	1	.805**	.806**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155
KK4	Pearson Correlation	.793**	.842**	.805**	1	.851**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155
KK5	Pearson Correlation	.826**	.815**	.806**	.851**	1	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	155	155	155	155	155	155
Total	Pearson Correlation	.902**	.908**	.904**	.937**	.938**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	155	155	155	155	155	155

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37340253
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.056
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.481	.851		35.829	.000		
	Beban Kerja	-.488	.066	-.482	-7.334	.000	.475	2.105
	Stres Kerja	-.461	.074	-.411	-6.252	.000	.475	2.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.548	.483		5.274	.000		
	Beban Kerja	.067	.038	.207	1.779	.077	.475	2.105
	Stres Kerja	-.054	.042	-.151	-1.297	.197	.475	2.105

a. Dependent Variable: Abs_Res

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3866.639	2	1933.320	167.683	.000 ^b
	Residual	1752.496	152	11.530		
	Total	5619.135	154			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Lampiran 3. Dokumentasi Pengisian Kuesioner

