

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi

Rahma Yulita¹, Wirdayani Wahab^{2*}, Menhard³, Candra Irawan⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahaputra Riau

E-mail : rahmayulita1982@gmail.com

Article Informations

Received:
(09-01-2024)

Accepted
(26-01-2024)

Available Online :
(01-02-2024)

Keywords

Workload, Work
Stress, and Employee
Performance

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and work stress on employee performance partially and simultaneously at PT Asian Agri Singingi Hilir. The population in this study amounted to 40 people taken from production employees, while the sample in this study amounted to 40 people using the census method. The analysis in this study used multiple linear regression. Based on the results of the study where the $t_{count} > t_{table}$ value is and the significance level is $0.026 < 0.05$, which means that workload partially affects the performance of PT Asian Agri Singingi Hilir office staff employees. Workload with a significance level of $0.00 < 0.05$ which means that workload partially affects the performance of employees of the office staff of PT Asian Agri Singingi Hilir. Workload and work stress have a simultaneous influence on employee performance at PT Asian Agri Singingi Hilir with a calculated F value of $33.931 > F_{tab}$ of 3.25 with sig. (0,000) < 0.05 . Adjusted R Square of 0.628 or 62.8%, this means that 62.8% of the employee performance variable can be explained or influenced by workload and work stress variables. While the remaining 37.2% is influenced by other variables not examined.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan perlu melakukan perencanaan dan pengordinasian sehingga mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Kinerja merupakan salah satu aspek krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut (Mangkunegara, 2015) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk melihat kinerja PT Asian Agri Singingi Hilir dapat dilihat dari target dan realisasi produksi dari tahun 2018 -2022 pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi PT Asian Agri Singingi Hilir tahun 2018 -2022

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase
2018	70.000.000	68.765.470	98,24%
2019	70.000.000	69.886.600	99,84%
2020	65.000.000	51.543.310	79,30%
2021	65.000.000	50.769.880	78,11%
2022	70.000.000	69.975.960	99,97%

Sumber : PT Asian Agri Singingi Hilir (2023)

Pada tabel 1 terlihat bahwa selama 5 tahun terakhir, realisasi target produksi yang ditetapkan tidak tercapai. Untuk tahun 2018 dan 2019, realisasi produksi hampir tercapai, Pada tahun 2020 – dan 2021 perusahaan menurunkan target produksi, namun realisasi produksinya tetap tidak tercapai, bahkan terjadi penurunan yang cukup tajam. Hal ini akibat dari pandemi covid 19 dimana pasokan buah sawit dari petani kurang. Di tahun 2022 saat pandemi mereda perusahaan menaikkan kembali target produksi, realisasi produksi meningkat tapi tetap masih dibawah target. Ada beberapa faktor yang membuat kinerja karyawan kurang efektif, diantaranya beban kerja yang terlalu berat sehingga menimbulkan stres kerja (Budiasa, I. K, 2021). Menurut (Kasmir, 2019) beban kerja adalah perbandingan total waktu baku yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Beban kerja bisa saja timbul karena hubungan antara sesama rekan kerja atau karyawan dengan atasan kurang baik, sehingga membuat suasana kerja mejadi kurang nyaman, ditambah keharusan untuk menjaga kewaspadaan yang tinggi selama periode tertentu, salah satunya karena tuntutan target perusahaan, dan adanya kunjungan-kunjungan pihak atasan (dari pusat) sering menjadi beban tersendiri bagi karyawan.

Faktor lain yang berhubungan dengan baik atau buruknya kinerja karyawan adalah stres. Biasanya, ketika seseorang mengalami stres, hasilnya cenderung kurang optimal atau kinerjanya buruk. Stres dapat mempengaruhi individu, masyarakat, dan organisasi atau perusahaan (Heller dan tindle dalam (Wibowo, 2018). Siagian dalam (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Adapun fenomena yang terjadi pada PT Asian Agri tentang kinerja karyawan sebagai berikut: (1) Tekanan kerja yang tinggi (2) Buruknya komunikasi internal (3) Adanya konflik antar karyawan (4) Perintah yang tumpang tindih (5) Kurangnya kebebasan berinisiatif dalam bekerja (Fahmi, I, 2017).

Sebagai acuan penelitian maka ditampilkan beberapa orang peneliti sebelumnya dengan judul yang sama diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Mutmainah, 2020) dengan judul penelitian pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Di Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa: 1) stres kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Kabupaten Pinrang. 2) beban kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Kabupaten Pinrang 3.) stres dan beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di Kabupaten Pinrang (Busro, M, 2018).

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh (Indrawan, Claudia, 2022) dengan judul penelitian pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sapta Sari Tama Banjarmasin. Menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Silva, Yustina, Pipiet, 2021) dengan judul penelitian pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. Menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi”.

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asian Agri Singingi Hilir

Metode Penelitian

Populasi menurut (Syahrudin dan Salim, 2012), (Bahri, S, 2018) adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur dan diamati. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi yang ada pada PT Asian Agri Singingi Hilir yang berjumlah 40 orang. Menurut (Syahrudin dan Salim, 2012) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, metode sensus merupakan teknik pengambilan sampel yang semua populasi menjadi sampel, Nyoto (2015:74) maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan bagian produksi pada PT Asian Agri Singingi Hilir. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Siyoto dan Ali Sodik, 2015). Sumber data yang digunakan menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Tabel 2. Identifikasi Dan Definisi Operasional

No	Variable	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah perbandingan total waktu baku yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Kasmir (2019:40)	1) Beban Waktu (time load), 2) Beban Usaha Mental (mental effort load) 3) Beban tekanan Psikologis (psychological stres) Tarwaka Tjibrata dkk., dalam Budiasa (2021:35)	Likert
2.	Stres Kerja (X2)	Menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Sondang siagian dalam Sinambela (2016:472)	1) Tuntutan Tugas 2) Tuntutan Peran 3) Tuntutan Antar Peran 4) Stuktur Organisasi 5) Kepemimpinan Organisasi Wibowo dalam Budiasa (2021:26-27)	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah pencapaian yang dicapai seseorang atau kelompok secara efektif dan efisien berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Yuniarti dkk (2021:1)	1) Kuantitas pekerjaan. 2) Kualitas pekerjaan. 3) Ketepatan waktu. 4) Kehadiran. 5) Kemampuan kerja sama Bangun dalam Asnawi (2019:14)	Likert

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas pada data penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel, adapun hasil pengujian tersebut sebagai berikut 1 :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Butir Beban Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Waktu penyelesaian pekerjaan selalu sesuai dengan banyaknya tugas yang diberikan .	0,399	0,312	Valid
2	Sangat jarang tugas diberikan secara mendadak	0,349	0,312	Valid
3	Hasil kerja dan keberadaan saya, sering mendapat perhatian dari atasan maupun rekan kerja	0,457	0,312	Valid
4	Saya tidak merasa terganggu jika suasana kerja kurang nyaman (ruangan, rekan kerja, alat bantu kerja)	0,541	0,312	Valid
5	Saya sangat jarang bingung atau gugup saat menerima dan mengerjakan tugas tugas baru	0,387	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan tabel 3 bahwa nilai corrected item-total correlation (r hit) dari hasil pengujian data yang diperoleh lebih besar dibandingkan 0,312 (r tab) dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Butir Stres Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Beban kerja dan tenggat waktu penyelesaian pekerjaan tidak membuat saya tertekan	0,476	0,312	Valid
2	Target perusahaan dan tuntutan tugas yang tinggi tidak memberatkan saya	0,390	0,312	Valid
3	Peran yang saya terima di perusahaan ini kadang kadang bertentangan satu sama lain, namun tidak mempengaruhi performa saya	0,467	0,312	Valid
4	Perusahaan tidak terlalu menuntut karyawan untuk selalu berperan baik dan menghasilkan yang terbaik dalam keadaan apapun	0,353	0,312	Valid
5	Saya merasa resah jika melihat persaingan yang tidak sehat diantara sesama rekan kerja	0,501	0,312	Valid
6	Saya tidak merasa terganggu jika atasan maupun rekan kerja menegur atau membandingkan saya / hasil kerja saya dengan karyawan lain	0,632	0,312	Valid
7	Alur perintah yang kadang kadang tumpang tindih tidak terlalu mengganggu suasana kerja	0,341	0,312	Valid
8	Karyawan diberi kebebasan untuk berinisiatif dan kreatif dalam melaksanakan / menyelesaikan pekerjaan	0,730	0,312	Valid
9	Pimpinan sangat terbuka dan mau menerima jika pendapat karyawan berbeda dengan pendapatnya	0,603	0,312	Valid
10	Dalam menegur dan memberi perintah pada karyawan, atasan selalu mempertimbangkan situasi dan kondisi	0,453	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan tabel 4 bahwa nilai corrected item-total correlation (r_{hit}) dari hasil pengujian data yang diperoleh lebih besar dibandingkan 0,312 (r_{tab}) dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Butir Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Jumlah kerja yang dihasilkan selalu mencapai target yang ditetapkan	0,347	0,312	Valid
2	Kesalahan dan kegagalan hasil kerja saya sangat rendah, sehingga jumlah hasil kerja menjadi maksimal	0,542	0,312	Valid
3	Skil yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini, sehingga hasilnya sesuai dengan standart yang diinginkan perusahaan	0,575	0,312	Valid
4	Hasil kerja saya selalu memuaskan dan diapresiasi oleh perusahaan	0,424	0,312	Valid
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya tepat waktu dan sesuai dengan yang ditugaskan	0,546	0,312	Valid
6	Saya selalu fokus dalam bekerja dan melaksanakannya dengan sistematis	0,391	0,312	Valid
7	Saya selalu hadir tepat waktu dan memberi kabar pada pihak kantor jika berhalangan hadir	0,489	0,312	Valid
8	Saya selalu melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	0,518	0,312	Valid
9	Saya mampu bekerja sama dengan rekan lainnya dalam tim kerja	0,393	0,312	Valid
10	Saya selalu bersedia jika harus dipasangkan dengan rekan mana saja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,334	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan tabel 5 bahwa nilai corrected item-total correlation (r_{hit}) dari hasil pengujian data yang didapat lebih besar dibandingkan 0,312 (r_{tab}) dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas data penelitian digunakan untuk melihat penerimaan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	r_{hitung}	Alpha Cronbach's	Keterangan
1	Beban Kerja	0,676	0,6	Reliabel
2	Stres Kerja	0,797	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,780	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukan $\alpha_{cronbach's}$ dari variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y) keseluruhannya lebih dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Stres Kerja	Kinerja
N	Mean	22,08	37,40	38,68
	Std. Deviation	3,872	6,217	5,916
	Absolute	,109	,089	,108
	Positive	,109	,073	,108
	Negative	-,096	-,089	-,093
Test Statistic		,109	,089	,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

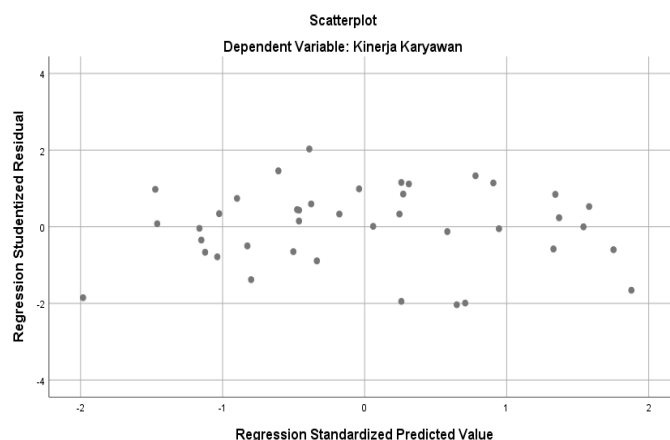
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 25, (2023)

Hasil uji pada tabel 7 diketahui bahwa besarnya nilai Test Statistic untuk beban kerja adalah 0,109 dan Asymp Signifikansi 0,200. Test statistic untuk stres kerja adalah 0,089 dengan Asymp. Signifikansi 0,200. Test statistic untuk kinerja karyawan adalah 0,108 dengan Asymp. Signifikansi 0,200. Jika nilai Asymp. Signifikansi < dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal dan jika nilai Asymp. Signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan nilai Asymp. Signifikansi > 0,05 maka data residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan dengan menggunakan scatterplot sebagai berikut:



Gambar 3. Scatterplot Pada Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas *scaterrplot* pada gambar 3, terlihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah titik 0, sehingga tidak terjadi bukti adanya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
(Constant)	Tolerance	VIF
Beban Kerja	,539	1,857
Stres Kerja	,539	1,857

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 25, (2023)

Dari hasil tabel 8 diketahui nilai dari toleransi pada beban kerja sebesar 0,539 dan nilai VIF sebesar 1,857. Nilai dari toleransi pada stres kerja sebesar 0,539 dan nilai VIF sebesar 1,857. Dengan demikian kedua variabel independen dalam penelitian ini masih lebih kecil dari pada 10 ($VIF < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa ke dua variabel independen penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Persamaan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,258	3,744		2,206	,034
Beban Kerja	,472	,203	,309	2,320	,026
Stres Kerja	,535	,127	,562	4,225	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan Tabel 9, maka interpretasi dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :menghasilkan persamaan regresi adalah :

$$Y = 8,258 + 0,472 X_1 + 0,535 X_2$$

1. Konstanta α sebesar 8,258 menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja dianggap nol atau tidak ada maka beban kerja sebesar 8,258 satuan.
2. Koefisien b_1 sebesar 0,472 menyatakan bahwa jika terjadinya peningkatan setiap satuan variabel beban kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,472 satuan.
3. Koefisien b_2 sebesar 0,535 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan setiap satuan variabel harga maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,535 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Tabel 10. Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,258	3,744		2,206	,034
Beban Kerja	,472	,203	,309	2,320	,026
Stres Kerja	,535	,127	,562	4,225	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan pada tabel 10 diatas dapat diketahui dari pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Beban kerja dengan nilai t-hit sebesar 2,320 dan nilai t tab sebesar 2,02619 sehingga t-hit > t-tab atau $2,320 > 2,02619$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ yang artinya beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan staf kantor PT Asian Agri Singingi Hilir.
2. Stres kerja dengan nilai t-hit 4,225 dan nilai t-tab sebesar 2,02619 sehingga t-hit > t-tab atau $4,225 > 2,02619$ tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian staf kantor PT Asian Agri Singingi Hilir.

Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	883,223	2	441,611	33,931	,000 ^b
	Residual	481,552	37	13,015		
	Total	1364,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan pada tabel 11 menunjukkan nilai F-hit sebesar 33,931 sedangkan F-tab sebesar 3,25 dengan df pembilang =2, df penyebut =37 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sehingga F-hit > F-Tab. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian staf kantor pada PT Asian Agri Singingi Hilir.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,647	,628	3,608

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 25, (2023)

Dari tabel 12 diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,628 atau sebesar 62,8% hal ini berarti 62,8% dari variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asian Agri Singingi Hilir

Menurut (kasmir, 2019) beban kerja adalah perbandingan total waktu baku yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Mengacu kepada indikator beban kerja yang digunakan, yaitu beban waktu, beban usaha mental, beban tekanan psikologi akan terlihat bagaimana beban kerja yang dirasakan karyawan pada perusahaan ini. Dari hasil analisis secara deskriptif variabel beban kerja masih dianggap diterima terhadap kinerja oleh responden. Ini terlihat dari tanggapan responden tentang beban kerja. Dari hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel beban kerja, yang mana

hasilnya menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikan kecil dari 0,05. Artinya variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asian Agri Singingi Hilir sebagaimana sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan.

Penambahan beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Jika hal ini dilakukan maka penambahan beban kerja tersebut akan membuat karyawan menjadi lebih bersungguh-sungguh dalam memanfaatkan waktu dalam menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi (Anggaraini, 2019). Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat memaksimalkan pekerjaannya. Apabila karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai sebuah tantangan untuk memaksimalkan pekerjaannya sehingga bisa bermanfaat bagi karyawan itu sendiri ataupun perusahaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Mutmainah, 2020), (Da Silva, Aurelia, E, 2021) dengan judul penelitian Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Di Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian menyatakan bahwa 1) stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. 2) beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan 3.) Stres dan beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Di Kabupaten Pinrang.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asian Agri Singingi Hilir

Siagian dalam (sinambela, 2016) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Mengacu kepada indikator stres kerja yang digunakan, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, akan menggambarkan bagaimana stress kerja yang dirasakan karyawan pada di perusahaan ini. Dari hasil analisis secara deskriptif, variabel stress kerja dianggap berpengaruh terhadap kinerja oleh responden. Ini terlihat dari tanggapan responden tentang stres kerja. Dari hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel stress kerja, dimana hasilnya menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikan kecil dari 0,05, artinya variabel stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asian Agri Singingi Hilir.

Stres dapat menguras sumber daya emosional dan pribadi, menguras energi seseorang di tempat kerja. Ketika seseorang tidak mengelola stres dengan baik, mereka tidak hanya merugikan diri mereka sendiri, mereka juga dapat merugikan rekan kerja mereka. Dampak stres pada karyawan juga dapat mempengaruhi perusahaan, yaitu dapat mengurangi produktivitas karyawan melalui peningkatan ketidakhadiran. Orang yang mampu mengatur respon emosional mereka terhadap stres cenderung bertahan lebih baik di tempat kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Julkarnain, 2021), (Riny C, D. A, 2017) yang berjudul Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Intra Asia Cabang Medan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Intra Asia Cabang Medan.

Pengaruh Beban dan Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Yuniarti, 2021) kinerja karyawan adalah pencapaian yang dicapai seseorang atau kelompok secara efektif dan efisien berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan

tujuan organisasi. (Kasmir, 2019) beban kerja adalah perbandingan total waktu baku yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Siagian dalam (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya.

Dengan mengacu pada masing masing indikator dari beban kerja dan stress kerja maka manajemen perusahaan dapat mengkaji tingkat beban kerja yang diberikan dan stress kerja yang terjadi atau dialami karyawan sehingga dapat mengelola beban kerja dan stress kerja tersebut agar jangan sampai mengganggu kinerja. Dari hasil analisis secara deskriptif terhadap variabel beban kerja dan variabel stress kerja, kedua variabel ini dianggap berpengaruh terhadap kinerja oleh responden. Ini terlihat dari tanggapan responden tentang beban kerja dan stress kerja. Dari hasil analisis regresi dan pengujian secara simultan (uji f) terhadap variabel beban kerja dan variabel stress kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa f hitung yang diperoleh lebih besar dari f tabel dengan signifikansi kecil dari 0,05. artinya secara simultan atau bersama sama variabel beban kerja dan variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asian Agri Singingi Hilir. Tuntutan tugas yang rendah dapat menyebabkan kebosanan dan sikap apatis, sedangkan tuntutan kerja yang tinggi dapat menimbulkan ketegangan dan kecemasan. Oleh karena itu, tingkat stres kerja saling berkaitan dengan beban kerja yang optimal. Ini karena mengarah pada tingkat produktivitas dan motivasi yang lebih tinggi yang membuat pekerjaan karyawan lebih stabil.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Setiawan Sutowo Putro, 2016) yang berjudul Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Sehat di Surakarta. Hasil penelitian menyatakan beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Budi Sehat di Surakarta.

Simpulan

Dilihat dari hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka terdapat kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asian Agri Singingi Hilir, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asian Agri Singingi Hilir. Serta secara bersama beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asian Agri Singingi Hilir. Kontribusi penelitian ini atas dasar nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa perlunya mengangkat variabel penelitian lainnya yang dapat menjadi faktor keberhasilan dari kinerja karyawan bagi perusahaan, serta dapat diimplementasikan pada organisasi sektor publik lainnya.

Daftar Pustaka

- Anggaraini, A. dan M. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas (Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerja)*. Gorontalo : CV Athra Samudra.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis (Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS)*. Yogyakarta : Andi.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah : CV Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadameidia Group.

- Da Silva, Aurelia, E. (2021). *Pengaruh Beban Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Cipta Buana Sentosa*.
<https://gemawiralodra.unwir.ac.id/index.php/article>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Indrawan, Claudia, dan R. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin)*.
- Julkarnain. (2021). *Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Intra Asia Cabang Medan, Universitas Islam Sumatera Utara*.
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/1529>
- kasmir. (2019). *manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Raja Grafi.
- Mangkunegara Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Mutmainah. (2020). *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya*. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/598#>
- Riny C, D. A. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Auto Central Finance Cabang Langsa*.
<https://www.neliti.com/id/publications/196967/engaruh-beban-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-mega-auto>
- Setiawan Sutowo Putro. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
<https://eprints.ums.ac.id/50438>
- Silva, Yustina, Pipiet, dan M. (2021). *Pengaruh Beban Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores*.
<https://gemawiralodra.unwir.ac.id/index.php/gemawiralodra/article/view/173/142>
- sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Ak.
- Siyoto dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Syahrum dan Salim. (2012). *Metodologi Penelitian*. Citra Pustaka Media.
- Wibowo. (20118). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Yuniarti, R. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Widina Bhakti Persada.