



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN STOCKFIT PADA PT.
PRATAMA ABADI INDUSTRI, TANGERANG SELATAN**

***INFLUENCE OF WORKLOAD AND JOB STRESS
ON THE PERFORMANCE OF STOCKFIT SECTION EMPLOYEES AT PT.
PRATAMA ABADI INDUSTRI, SOUTH TANGERANG***

Wiwin¹, Herry Suherman²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Wiwin1012@gmail.com^{1*}, dosen01060@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 10-02-2025
Revised : 13-02-2025
Accepted : 14-02-2025
Published : 17-02-2025

Abstract

By using a quantitative approach, this study aims to determine the effect of workload and work stress on the performance of employees in the production division of PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan both partially and simultaneously. The sampling technique in this study used a non-probability sampling technique, namely a saturated sample with a total of 70 respondents taken from the production division in the company. The data analysis techniques used were: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression test, simultaneous correlation coefficient test, simultaneous determination coefficient test, T test and F test. Based on the results of the correlation coefficient test above, the R value is 0.858, meaning that the relationship between workload & work stress on employee performance is very strong, because it is in the range of 0.800-1,000. Based on the results of the determination coefficient test above, the R Square result is 0.736, meaning that the presentation of the influence of workload & work stress on employee performance is 73.6% and the remaining 26.4% is influenced by other factors. Partial hypothesis testing of the Workload variable (X1) obtained a calculated T value > T table (-3.215 < 1.996) and a significance value of 0.002 < 0.05. This means that Workload (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Partial hypothesis testing of the Work Stress variable (X2) obtained a calculated T value > T table (12.885 > 1.996) and a significance value of 0.000 < 0.05. This means that Work Stress (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated F value > F table (93.208 > 2.740) and a significance value of 0.000 < 0.05. So it can be concluded that Workload (X1) and Work Stress (X2) have a significant effect both partially and simultaneously on Employee Performance (Y)



in the Production Division at PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance

Abstrak

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 70 responden yang diambil dari divisi produksi yang ada pada perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji koefisien korelasi secara simultan, uji koefisien determinasi secara simultan, uji T dan uji F. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diatas, didapatkan nilai R sebesar 0,858 artinya hubungan antara beban kerja & stres kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat, karena berada di rentang angka 0,800-1,000. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas didapatkan hasil R Square sebesar 0,736, artinya presentasi keberpengaruhannya beban kerja & stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73,6 % dan sisanya yaitu 26,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai T hitung > T tabel ($-3,215 < 1,996$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Stress Kerja (X2) diperoleh nilai T hitung > T tabel ($12,885 > 1,996$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Stress Kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel ($93,208 > 2,740$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Produksi pada PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada PT. Pratama Abadi Industri penurunan kinerja disebabkan oleh keadaan dalam organisasi tersebut. Keadaan dalam organisasi tersebut dapat dilihat dari segi disiplin, lingkungan organisasi dan kinerja karyawan. PT Pratama Abadi Industri adalah produsen sepatu merek NIKE terkemuka di Indonesia, sudah berpengalaman lebih dari 34 tahun sebagai kontraktor Sepatu Olahraga merek terkemuka di dunia. Beralamat di Jl. Raya Serpong Km.7 Pakualam Serpong Tangerang Selatan, Banten 15310 dan Sukabumi Jawa Barat. Berdasarkan pra penelitian didapatkan data PT. Pratama Abadi Industri dari divisi Human Resource Development sebagai bagian yang mengelola seluruh personel dalam organisasi. PT. Pratama Abadi Industri bertekad untuk konsisten menjaga kualitas sumber daya manusia sehingga semua aspek diperlukan dengan



kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Pratama Abadi Industri harus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan.

Penelitian ini dilakukan di PT Pratama Abadi Industri Jl Raya Serpong merupan sebuah Perusahaan sepatu NIKE. Berikut ini merupaka data karyawan pada tahun 2021-2023 yang diperoleh dari PT Pratama Abadi Industri dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Beban Kerja karyawan Bagian Stockfit PT Pratama Abadi Industri Tahun 2021-2023

Tahun	Indikator	Standar	Realita	Keterangan
2021	Penggunaan waktu kerja	2.400 Menit/minggu	2.700 Menit/minggu	<i>Overload</i> (melebihi standar yang ditetapkan perusahaan)
	Kondisi Perkerjaan	Kondisi Ruang kerja bagus, dengan ventilasi, pencahayaan yang baik dan fasilitas yang mendukung	Kondisi ventilasi di ruangan kerja kurang baik	<i>Underload</i> (Kurang dari standar yang ditetapkan perusahaan)
	Target yang harus dicapai	Stockfit 2.976	Stockfit 4.856	<i>Overload</i> (melebihi standar yang ditetapkan perusahaan)
2022	Penggunaan waktu kerja	2.400 Menit/minggu	2.760 Menit/minggu	<i>Overload</i> (melebihi standar yang ditetapkan perusahaan)
	Kondisi pekerjaan	Kondisi Ruang kerja bagus, dengan ventilasi, pencahayaan yang baik dan fasilitas yang mendukung	Kondisi ventilasi di ruangan kerja kurang baik dan pencahayaan yang sedikit meredup	<i>Underload</i> (Kurang dari standar yang ditetapkan perusahaan)
	Target yang harus didapat	Stockfit 2.976	Stockfit 5.228	<i>Overload</i> (melebihi standar yang ditetapkan perusahaan)
2023	Penggunaan waktu kerja	2.400 Menit/minggu	2.820 Menit/jam	<i>Overload</i> (melebihi standar yang ditetapkan perusahaan)
	Kondisi pekerjaan	Kondisi Ruang kerja bagus, dengan ventilasi, pencahayaan yang baik dan fasilitas yang mendukung	Kondisi ventilasi di ruangan kerja kurang baik	<i>Underload</i> (Kurang dari standar yang ditetapkan perusahaan)
	Target yang harus didapat	Stockfit 2.976	Stockfit 5.600	<i>Overload</i> (melebihi standar yang ditetapkan perusahaan)

Sumber: Data PT. Pratama Abadi Industri 2021-2023



Berdasarkan tabel 1.1 diatas, Penggunaan waktu kerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri melebihi standar atau overload di setiap tahun. Hal ini disebabkan bukan karena jam kerja operasional Perusahaan yang melebihi aturan, ini disebabkan karena banyaknya target produksi *outsol* sepatu yang menjadi barang prioritas yang harus segera dikirim pada jam tertentu. Selain itu karena tekanan Perusahaan yang mengharuskan karyawan mencapai target yang telah ditentukan. Sedangkan kondisi pekerjaan PT. Ptarama Abadi Industri pekerja diharuskan bekerja melebihi standard jam kerja untuk menyelesaikan target produksi *outsol* sepatu. Dengan kondisi inilah, karyawan dituntut untuk selalu siap bekerja lebih cepat untuk memenuhi target perusahaan

**Tabel 1.2 Data Pra-survei Stres Kerja Karyawan Bagian Stockfit
PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan**

No.	Pernyataan	Jumlah karyawan yang menjawab			
		Ya		Tidak	
1	Saya sering menemukan kesulitan dalam pekerjaan yang saya lakukan	55%	11	45%	9
2	Saya sering merasa frustrasi akibat tuntutan tugas yang diberikan	45%	9	55%	11
3	Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya kelelahan secara emosional sehingga saya menjadi mudah marah dan sensitif kepada rekan kerja	80%	16	20%	4
4	Saya sering merasa terbebani oleh tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan	60%	12	40%	8
5	Saya merasa tidak nyaman dan sering mengalami konflik batin saat saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan	65%	13	35%	7

Sumber: PT. Pratama Abadi Industri 2021-2023

Tabel di atas merupakan hasil pra-survei terkait stress kerja yang penulis lakukan di PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan, dalam tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat stress yang dialami setiap karyawan cenderung berbeda dan setiap karyawan memiliki cara tersendiri untuk menghadapinya pada tabel di atas terlihat dari 20 responden yang lebih banyak menjawab ya di bandingkan yang menjawab tidak, maka karyawan lebih banyak yang merasa frustrasi karena tuntutan yang di berikan Perusahaan. Ada juga di sebagian orang lainnya lebih banyak yang menjawab ya di bandingkan tidak menjawab mereka merasa terbebani oleh tanggung jawab yang diberikan perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa masih terdapat stres kerja yang dialami oleh para karyawan yang bekerja pada PT. Pratama Abadi Industri



Tabel 1.3
Data pra-survey Kinerja Karyawan Bagian Stockfit
PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan

No	Pernyataan Mengenai Kinerja karyawan	Hasil			
		Ya		Tidak	
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	40%	8	60%	12
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi jumlah target pekerjaan yang ditentukan Perusahaan	50%	10	50%	10
3.	Saya memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten	75%	15	25%	5
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah atau arahan	70%	14	30%	6

Sumber: PT. Pratama Abadi Industri 2021-2023

Berdasarkan dari hasil pra-survey dari tabel 1.3 diatas terkait dengan hasil kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan, menunjukkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat banyak karyawan yang belum menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan beberapa karyawan masih belum bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal secara fokus

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Heteroskedastisitas



Menurut Ghozali, (2017:139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain”..

d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono, (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1.	Pekerjaan yang diberikan oleh Leader/Atasan sering kali tidak sesuai dengan jobdesk karyawan.	0,469	0,235	Valid
2.	Banyaknya tugas/job kerja yang diberikan oleh Perusahaan dapat membuat karyawan merasa stres atau tertekan.	0,628	0,235	Valid
3.	Pemberian tugas yang tidak sesuai kemampuan akan mengakibatkan tidak terselesaikan tugas tersebut tepat waktu.	0,595	0,235	Valid
4.	Saya tidak dapat beristirahat secara cukup dikarenakan ada target produksi yang harus di capai	0,709	0,235	Valid
5.	Saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena target yang diberikan oleh Perusahaan cukup tinggi	0,484	0,235	Valid
6.	Saya merasa waktu pengerjaan yang diberikan Perusahaan terlalu padat untuk mengejar deadline	0,755	0,235	Valid
7.	Dibutuhkan jam kerja yang lebih lama untuk bisa mencapai target Perusahaan (lembur)	0,563	0,235	Valid
8.	Penambahan tugas dapat mengakibatkan karyawan menjadi malas bekerja dan tidak tercapainya target Perusahaan.	0,789	0,235	Valid
9.	Sulitnya mendapatkan izin Ketika ada karyawan yang sakit	0,659	0,235	Valid
10.	Perusahaan memberikan fasilitas Kesehatan yang kurang memadai	0,674	0,235	Valid

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas menggunakan program SPSS versi 23, setiap butir pernyataan pada variabel beban kerja (X1) dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1.	Saya mudah emosi ketika lelah bekerja	0,377	0,235	Valid
2.	Saya mudah tersinggung ketika ditegur atasan	0,505	0,235	Valid
3.	Saya sering kali tidak fokus dalam bekerja	0,651	0,235	Valid
4.	Saya sering tidak memperhatikan pekerjaan	0,651	0,235	Valid
5.	Saya kurang berkomitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan	0,664	0,235	Valid
6.	Saya pernah iri terhadap rekan kerja saya	0,648	0,235	Valid
7.	Saya sering tidak memperdulikan target pekerja	0,613	0,235	Valid
8.	Saya sering datang terlambat saat bekerja	0,755	0,235	Valid
9.	Saya bermalas-malasan ketika bekerja	0,755	0,235	Valid
10.	Saya kurang memperhatikan instruksi dari atasan	0,646	0,235	Valid

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas menggunakan program SPSS versi 23, setiap butir pernyataan pada variabel stres kerja (X2) dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$



Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1.	Karyawan bekerja dengan teliti dan fokus agar target yang ditetapkan oleh Perusahaan bisa tercapai	0,774	0,235	Valid
2.	Karyawan berusaha memprioritaskan kualitas prodak	0,790	0,235	Valid
3.	Target yang di terima sangat menantang bagi karyawan	0,348	0,235	Valid
4.	Target yang diterima oleh karyawan dalam bekerja sangat realistis	0,668	0,235	Valid
5.	Karyawan berusaha untuk membuat prodak dengan memperhatikan SOP yang ada	0,820	0,235	Valid
6.	Karyawan melakukan pengecekan ulang hasil produksi agar tidak ada prodak rujek yang lolos pengecekan	0,853	0,235	Valid
7.	Saya niat bekerja untuk memberikan nilai lebih pada pekerjaan saya	0,751	0,235	Valid
8.	Saya bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawab saya	0,833	0,235	Valid
9.	Karyawan mampu bekerja sesuai prosedur tantang pencapaian kualitas produk	0,810	0,235	Valid
10.	Karyawan bekerja berdasarkan prosedur dalam pencapaian kualitas produk	0,853	0,235	Valid

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas menggunakan program SPSS versi 23, setiap bulir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,828	0.600	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,815	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,910	0.600	Reliabel

Sumber : SPSS versi 23

Berdasarkan uji realibilitas yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai Cronbach's Alpha setiap variabel sudah lebih dari 0,60 dan artinya instrument yang digunakan sudah reliabel



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.13034936
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.063
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov*, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,085 artinya data sudah dikatakan normal karena sudah lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

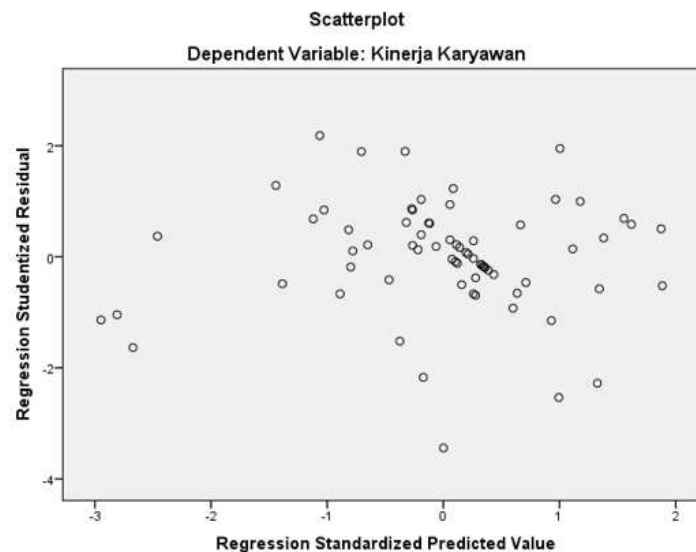
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.704	1.420
	Stres Kerja	.704	1.420

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS versi 23, data dinyatakan tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai VIF ($0,704 < 10$) dan nilai tolerance value (1,420) sudah lebih dari 0,01.



c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2
Grafik Scatter Plot

Berdasarkan grafik scatter plot diatas, data dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas karena titik-titik sudah menyebar tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.15
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.759	2.632		2.948	.004
Beban Kerja	-.240	.075	-.241	-3.215	.002
Stres Kerja	1.056	.082	.964	12.885	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda diatas didapatkan persamaan Y : $7,759 + (-0,240) + 1,056$, maka dapat disimpulkan adalah:

- Dengan nilai konstanta 7,759 artinya apabila beban kerja dan stress kerja tidak berubah, maka kinerja karyawan hanya sebesar 7,759.
- Nilai regresi beban kerja sebesar -0,240, artinya apabila beban kerja dinaikan 1 (satuan), maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,240.
- Nilai regresi stres kerja sebesar 1,056 artinya apabila stres kerja dinaikan 1 (satuan), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,056.



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.17
Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.728	3.177

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diatas, didapatkan nilai R sebesar 0,858 artinya hubungan antara beban kerja & stres kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat, karena berada di rentang angka 0,800-1,000.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.728	3.177

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas didapatkan hasil R Square sebesar 0,736, artinya presentasi keberpengaruhan beban kerja & stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73,6 % dan sisanya yaitu 26,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.19
Uji Hipotesis T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.759	2.632		2.948	.004
	Beban Kerja	-.240	.075	-.241	-3.215	.002
	Stres Kerja	1.056	.082	.964	12.885	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis di dapatkan hasil t hitung sebesar -3,215 lebih kecil dari t tabel 1,996 dan nilai signifikansinya ($0,002 < 0,05$) sehingga bisa disimpulkan beban kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sehingga H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima.



Berdasarkan hasil uji hipotesis di dapatkan hasil t hitung sebesar 12,885 lebih besar dari t tabel 1,996 dan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$) sehingga bisa disimpulkan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sehingga H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak

Tabel 4.20
Uji Hipotesis F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1881.234	2	940.617	93.208	.000 ^b
	Residual	676.137	67	10.092		
	Total	2557.371	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara simultan (Uji F) didapatkan hasil F hitung 93,208 > F tabel 2,740 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ artinya beban kerja & stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan

KESIMPULAN

1. Dari hasil penelitian yang didapatkan dari olah data menggunakan SPSS didapatkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) didapatkan hasil t hitung < t tabel ($-3,215 < 1,996$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan beban kerja tidak berpengaruh namun signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sehingga hasil penelitian tersebut tidak menjawab rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya.
2. Dari hasil penelitian yang didapatkan dari olah data menggunakan SPSS didapatkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) didapatkan hasil t hitung > t tabel ($12,885 > 1,996$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sehingga hasil penelitian tersebut menjawab rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya.
3. Dari hasil penelitian yang didapatkan dari olah data menggunakan SPSS didapatkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) didapatkan hasil F hitung > F tabel ($93,208 > 2,740$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan sehingga hasil penelitian tersebut menjawab rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.



- Ansory, H. A. F., dan Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Asli). Indomedia Pustaka.
- Arfandy Dinsar.(2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal. Vol.3 No.2 Edisi Juni 2021.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media.
- Chaerudin, Ali dkk (2020). Sumber Daya Manusa: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Sukabumi: CV. Jejak.
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak dkk. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi. .Vol. 2, No. 3 Maret 2021.
- Endang Sugiarti.(2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bintaro Tangsel. Jurnal Semarak,Vol. 1,No.2,Juni 2018.
- Fauzi, Ahmad dan Hidayat, Rusdi (2020). Manajemen Kinerja. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Ghozali. (2017). Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitattif Untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya. Semarang: Yoga Pratama.
- Hamali, A. Y., (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Caps (Center for Academic Publishing Service).
- Hamali, A. Y., (2023). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Caps (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan , M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan , M. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jurdi, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Stratregi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing. Malang: Intrans Publishing.
- Kasmir, dkk (2018). Konsep & Teori Manajemen Umum. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Kasmir, dkk (2023). Konsep & Teori Manajemen Umum. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nanda Aulia Pangestuti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery Jurnal Manajemen. Vol 10, No. 2 (2020): 79 – 85.
- Naresh K. Malholtra. (2014). Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan. Jakarta: PT Indeks.
- Priansa, D. J. (2018). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. dkk (2018). Management. Britania Raya: Pearson.



- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, N. R. dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data Dan Analisis). Bandung: Widina.
- Sinambela (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, Larasati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Sudaryo, Y. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi.
- Sudjana, N. (2017). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sulastri & Onsardi.(2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Honda Motor Bengkulu. Journal of Management and Bussines (JOMB). Vol. 2, No. 1, Juni 2020.
- Syawaludin, S., Savitri, S. I., & Rukmana , I. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, 7(1) 1-9.
- Wahyu Muji Lestari dkk.(2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara. JBE (Jurnal Bisnis Ekonomi. Vol. 27, (2): 100-110, 2020.
- Wahyudi dkk (2021) Buku Kajian MSDM. Pamulang: Unpam Press.
- Wasilatun Nikmah dkk.(2023). Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Central Asia Tbk KCU Kedoya Jakarta Barat. Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi MH Thamrin. p-ISSN 2716-3911. Volume 4 No 2; September 2023.
- Yang & Marcella Devina Santoso.(2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 11 No. 1 Juli 2022.
- Yunnan Afgani &Euis Soliha.(2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Mijen Semarang. Journal of Management and Bussines (JOMB).Volume 6, Nomor 3, Mei-Juni 2024.