



## **PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA TBK KANTOR CABANG JOGLO JAKARTA BARAT**

### ***THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK RAKYAT INDONESIA TBK JOGLO BRANCH OFFICE, JAKARTA BARAT***

**Ibnu Kahfi<sup>1</sup>, Rima Handayani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : [ibnukahfi996@gmail.com](mailto:ibnukahfi996@gmail.com)<sup>1</sup> \*, [dosen00551@unpam.id](mailto:dosen00551@unpam.id)<sup>2</sup>

---

Article history :

Received : 14-02-2025  
Revised : 15-02-2025  
Accepted : 17-02-2025  
Published: 19-02-2025

**Abstract**

*This research aims to find out the effect of work stress and workload on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia Joglo West Jakarta Branch. The research method used is the quantitative method. The population and sample in this study were 85 employees of PT Bank Rakyat Indonesia West Jakarta Joglo Branch. Secondary and primary data collection methods. Data analysis methods used are validity tests, reliability tests, classical assumptions tests, simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient tests (R), determination tests (R Square), and hypothesis tests (F tests and t tests). The results of the study show that work stress has a positive and significant effect on employee performance, which is shown by the simple linear regression equation  $Y = 21,289 + 0,498 X_1$ , with a correlation value of 0.533 and a determination coefficient of 28.4%. The t test shows the value of  $t_{\text{calculate}} 3,651 > t_{\text{table}} 1,989$  with a significance of  $0,000 < 0,050$ . Workload also has a positive and significant effect on employee performance, with a simple linear regression equation  $Y = 9,824 + 0,776 X_2$ , correlation value 0,647, and determination coefficient 41,9%. The t test shows the value of  $t_{\text{count}} 5,956 > t_{\text{table}} 1,989$  with a significance of  $0,000 < 0,050$ . Simultaneously, work stress and workload have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the multiple linear regression equation  $Y = 4,227 + 0,294X_1 + 0,616X_2$ , with a correlation value of 0.707, and a determination coefficient of 50%. The F test shows the value of  $F_{\text{count}} 41,004 > F_{\text{table}} 3,108$  and p-value  $0,000 < 0,05$ , indicating that both independent variables together affect employee performance significantly.*

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

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Joglo Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Joglo Jakarta Barat sebanyak 85 orang. Metode pengumpulan data sekunder dan primer. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi (R), uji determinasi (R Square), dan uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 21,289 + 0,498 X_1$ , dengan nilai korelasi sebesar 0,533 dan koefisien determinasi 28,4%. Uji t menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}} 3,651 > t_{\text{tabel}} 1,989$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,



dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 9,824 + 0,776 X_2$ , nilai korelasi 0,647, dan koefisien determinasi 41,9% Uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} 5,956 > t_{tabel} 1,989$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Secara simultan, stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 4,227 + 0,294X_1 + 0,616X_2$ , dengan nilai korelasi 0,707, dan koefisien determinasi 50%. Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} 41,004 > F_{tabel} 3,108$  dan p-value  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan

**Kata Kunci : Stress Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress kerja menurut Mangkunegara dalam (Arfani & Luturlean, 2018) didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stress kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesalah pahaman yang dapat memicu konflik yang harusnya tidak sampai terjadi (Megawati & Supriatin, 2019). Oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stress kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan (Putr & Oktaviani, 2023).

Selain stress, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Beban kerja menurut Danang Sunyoto dalam (Musdaleni, 2022) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan.

Berikut adalah data tingkat absensi serta turn over pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Joglo Jakarta Barat periode Oktober - Desember 2022 dan 2023



**Tabel 1. 1**  
**Data Tingkat Presensi dan Turn Over Pegawai PT Bank BRI**

Tahun 2022				Tahun 2023			
Bulan	Presensi	Turn Over	Jumlah Pegawai	Bulan	Presensi	Turn Over	Jumlah Pegawai
Oktober	77%	2	94	Oktober	76%	6	90
November	78%	3	93	November	77%	4	92
Desember	81%	1	95	Desember	75%	5	93

Sumber: Olahan data PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Joglo

Data di atas merupakan tingkat presensi kehadiran dan turn over pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Cabang Jakarta Joglo Jakarta Barat baik pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap. Dimana dapat diketahui bahwa data tingkat presensi kehadiran pada bulan Oktober – Desember tahun 2022 jauh lebih baik dibandingkan dengan data tingkat presensi kehadiran pada bulan Oktober – Desember tahun 2023. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat presensi dan turn over pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Jakarta Joglo mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Turn over disini disebabkan karena masih banyak pegawai tetap PT Bank Rakyat Indonesia, Jakarta Joglo yang sudah kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka ada pegawai lain yang harus mengback-up dan bisa mengakibatkan tugas menumpuk dan terbengkalai. Ini akan mempengaruhi motivasi dan semangat kerjanya. pegawai yang sebelumnya tidak memikirkan pencari pekerjaan baru namun akhirnya berpikiran untuk mencari pekerjaan lain dan berakibat munculnya intensi turnover. Ini merupakan satu gejala yang memiliki intensi turnover. Hal ini bisa berdampak pada stres kerja yang dialami oleh karyawan yang tentunya akan merugikan bagi perusahaan karena berimbas pada menurunnya tingkat produktivitas perusahaan.

Berdasarkan data table 1.2 berikut dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Cabang Jakarta Joglo berada pada kategori kurang baik. Dimana beban kerja yang setiap tahun nya ada peningkatan dan tidak diiringi dengan kemampuan pekerja hanya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dimana para pegawai pada umumnya belum terlalu memperhatikan prestasi mereka dalam bekerja.

**Tabel 1. 2**  
**Data Pra Survey Beban Kerja Karyawan PT Bank BRI Tbk**

Dimensi	Frekuensi		Jumlah Karyawan
	Ya	Tidak	
<b>1. Target yang Harus Dicapai</b>			
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.	24	6	30
<b>2. Kondisi Pekerjaan</b>			
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, mulai mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, atau mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra dibarengi waktu yang telah ditentukan.	28	2	30
<b>3. Penggunaan Waktu</b>			
Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu langsung, atau waktu baku atau dasar).	25	5	30
<b>4. Standar Pekerjaan</b>			
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya pekerjaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.	27	3	30

Sumber: Hasil Pra Survey Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Joglo



Berikut merupakan hasil pengukuran kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Cabang Jakarta Joglo dengan metode key performance indicator.

Tabel 1.3  
Data Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode KPI

Bulan	Indeks Nilai		
	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Januari	84.8	82.9	80.7
Februari	85.2	83.4	81.2
Maret	84.5	82.7	80.3
April	84.9	83.1	80.8
Mei	83.8	82.4	79.9
Juni	84.2	82.8	80.5
Juli	83.5	81.9	79.8
Agustus	83.9	82.5	80.2
September	83.2	82.1	79.7
Oktober	83.7	82.4	80.0
November	83.1	82.7	80.6
Desember	83.4	82.7	80.6
Rata-rata	84.0	82.6	80.4

Sumber : Data Keuangan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Joglo

Dari tabel diatas menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia, kantor Cabang Joglo yang didasari pada hasil indeks nilai. Yaitu perbandingan antara periode bulan Januari – Desember 2021 sebesar 84,0 dengan periode bulan Januari – Desember 2022 sebesar 82.6. dan kinerja pegawai pada periode bulan Januari – Desember 2023 sebesar 80,4 dimana 2 tahun terakhir mengalami penurunan sebesar 1,9%. Penilaian kinerja karyawan tersebut diukur dengan menggunakan metode key performance indicator, key performance indicators adalah suatu metode yang umumnya diterapkan oleh sebagian besar organisasi atau perusahaan untuk menilai kemajuan yang dicapai oleh perusahaan/ organisasi yang bersangkutan. dalam praktiknya, terdapat beberapa aspek kemajuan yang dapat dinilai dengan menggunakan metode KPI, salah satunya yaitu kinerja karyawan. Metode KPI yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah KPI karyawan. KPI karyawan ini perlu dilakukan untuk membantu setiap karyawan tentang segala aktivitas yang biasa mereka kerjakan, yaitu mengenai pekerjaan apa saja yang telah dilakukan, pekerjaan apa yang akan dilakukan, dan pelatihan apa saja yang perlu diberikan pada para karyawan agar kualitas karyawan semakin baik.

## METODE PENELITIAN

### 1. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2023:87) “reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.



c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak..

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) “uji multikolonieritas adalah pengukuran yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*)”.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

d. Uji Regresi Linier

Uji regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi liner 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 (2021:84) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian. Sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan hasil uji validitas untuk tiga variabel: stress kerja (X1), bebankerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji menggunakan *Pearson Correlation*, semua butir instrumen dalam ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *r\_hitung* yang lebih besar dari *r\_tabel* sebesar 0,213, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Instrumen	Pearson Correlation (R_hitung)	R_tabel	Ket
Stress Kerja (X1)	Karyawan diminta oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat	0.708	0.213	Valid
	Tata letak peralatan kantor tidak efisien sehingga menyulitkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.647	0.213	Valid
	Karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena suara bising dari luar lingkungan kerja	0.782	0.213	Valid
	Terjadinya konflik antar individu dalam melakukan pekerjaan	0.788	0.213	Valid
	Tidak terjalin komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan	0.817	0.213	Valid
	Konflik dengan rekan kerja yang berpeluangnya bisa mengurangi produktivitas	0.768	0.213	Valid
	Karyawan diminta atasan untuk melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya	0.763	0.213	Valid
	Karyawan ditempatkan berdasarkan keterampilan yang tidak dimilikinya	0.759	0.213	Valid
	Pemimpin tidak menjalin komunikasi yang baik dengan atasan	0.548	0.213	Valid
	Pemimpin bersikap kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada bawahan yang melakukan kesalahan	0.498	0.213	Valid
Beban Kerja (X2)	Target kerja yang diberikan atasan terlalu sulit untuk dicapai	0.625	0.213	Valid
	Waktu yang diberikan atasan untuk mencapai target sangat terbatas	0.584	0.213	Valid
	Kondisi pekerjaan membuat karyawan bekerja tidak optimal	0.556	0.213	Valid
	Pengambilan keputusan yang tidak tepat sehingga mempengaruhi kondisi pekerjaan	0.646	0.213	Valid
	Karyawan merasa kesulitan yang disediakan di tempat kerja kurang memadai untuk menunjang produktivitas	0.700	0.213	Valid
	Karyawan kadang harus bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan	0.772	0.213	Valid
	Karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat	0.625	0.213	Valid
	Karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat	0.646	0.213	Valid
	Terdapat banyak beban kerja yang dibebankan kepada karyawan	0.558	0.213	Valid
	Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sering kali tidak realistis dan sulit dicapai	0.570	0.213	Valid

Variabel	Butir Instrumen	Pearson Correlation (R_hitung)	R_tabel	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan selalu berusaha untuk memastikan kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0.599	0.213	Valid
	Karyawan jarang membuat kesalahan dalam pekerjaan	0.695	0.213	Valid
	Karyawan berusaha untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaannya agar hasilnya sesuai standar	0.696	0.213	Valid
	Karyawan dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan	0.686	0.213	Valid
	Produktivitas karyawan dalam pekerjaan tinggi	0.716	0.213	Valid
	Karyawan secara konsisten menghasilkan jumlah output yang diharapkan oleh perusahaan	0.840	0.213	Valid
	Karyawan mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	0.665	0.213	Valid
	Karyawan mampu memenuhi deadline yang diberikan perusahaan	0.822	0.213	Valid
	Karyawan menemukan cara untuk meningkatkan efektivitas dalam pekerjaannya	0.659	0.213	Valid
	Karyawan mampu menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif untuk menyelesaikan tugas	0.544	0.213	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)



**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

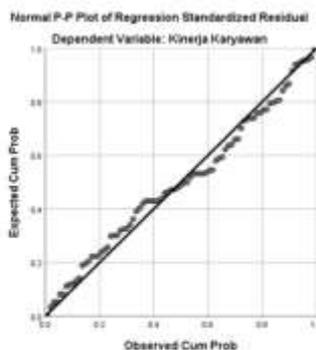
No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
1	Stress Kerja	0,891	0,600	Reliabel
2	Beban Kerja	0,830	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,881	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel stress kerja adalah 0,891, beban kerja adalah 0,830, dan kinerja karyawan adalah 0,881, semuanya melebihi nilai standar 0,600. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**



**Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot**

Berdasarkan gambar 4.2, tampak bahwa data mengikuti distribusi normal, yang terlihat dari pola sebaran data yang berdekatan dengan garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat uji normalitas, karena data tersebar di sekitar garis diagonal dan sejalan dengan arah garis tersebut. Dengan demikian, model regresi yang digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.13, nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi ambang batas yang ditentukan.

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.45970331
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.065
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>
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 diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)



**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collneariy Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.227	4.190		1.009	.316		
	Stress Kerja	.294	.081	.315	3.651	.000	.820	1.219
	Beban Kerja	.616	.103	.514	5.956	.000	.820	1.219

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari variabel stress kerja dan beban kerja didapat nilai tolerance  $0,820 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,219 < 10$ . Maka dapat disimpulkan kedua variable tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.707 <sup>a</sup>	.500	.488	3.502	2.178

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, STRESS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas nilai durbin-watson sebesar 2,178 yang dimana nilai tersebut berada pada interval kolerasi (1,550 – 2,460). Maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

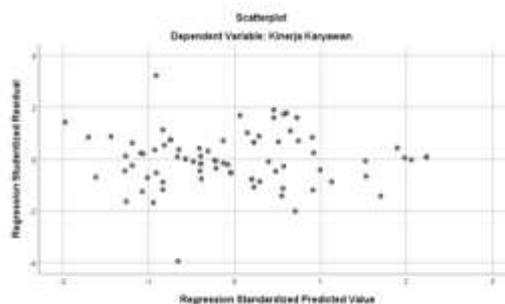
**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.661	2.852		1.984	.051
	Stress Kerja	-.053	.055	-.117	-.970	.335
	Beban Kerja	-.023	.070	-.039	-.325	.746

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel stress kerja didapat hasil signifikasi  $0,335 > 0,05$ . Sedangkan, beban kerja didapat hasil signifikasi  $0,746 > 0,05$  dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut terdistribusi merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Stress Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.289	3.638		5.851	.000
	Stress Kerja	.498	.087	.533	5.733	.000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari stress kerja terhadap kinerja karyawan yaitu  $(Y = a + bx)$ , Dimana  $Y=21,289+0,498 X1$  . Jika nilai  $X1= 0$  akan diperoleh  $Y = 21,289$

Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada stress kerja sama sekali (nilai  $X1=0$ ), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 21,289. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan stress kerja.
- b. Koefisien Regresi sebesar 0,498 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam stress kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,498 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara stress kerja dan kinerja karyawan, semakin tinggi stress kerja, semakin baik kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara stress kerja dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan stress kerja diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan



**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.824	4.179		2.351	.021
	Beban Kerja	.776	.100	.647	7.733	.000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu  $(Y = a + bx)$ , Dimana  $Y=9,824+0,776 X_2$  .Jika nilai  $X_2= 0$  akan diperoleh  $Y = 9,824$ .

Dari hasil penelitian tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada beban kerja sama sekali (nilai  $X_2=0$ ), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 9,824. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan beban kerja.
- Koefisien regresi sebesar 0,776 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,776 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan, semakin tinggi beban kerja, semakin baik kinerja karyawan.
- Berdasarkan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara beban kerja dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan beban kerja diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.227	4.190		1.009	.316
	Stress Kerja	.294	.081	.315	3.651	.000
	Beban Kerja	.616	.103	.514	5.956	.000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari stress kerja terhadap kinerja karyawan yaitu  $Y=4,227+0,294X_1+0,616X_2+\alpha$ .dimana Y adalah kinerja karyawan,  $X_1$  adalah stress kerja, dan  $X_2$  adalah beban kerja.

Dari hasil penelitian di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 4,227 menunjukkan bahwa jika variabel stress kerja dan beban kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 4,227.
- Nilai koefisien stress kerja sebesar 0,294 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada stress kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.294 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien beban kerja sebesar 0.616 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.616 unit, dengan



asumsi variabel lainnya tetap

**4. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Stress Kerja (X1)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Stress Kerja	Kinerja Karyawan
Stress kerja	Pearson Correlation	1	.533**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.533, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sedang, sesuai dengan interval koefisien antara 0,40- 0,599. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat stress kerja menunjukkan hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Beban Kerja (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Beban Kerja	Kinerja Karyawan
beban kerja	Pearson Correlation	1	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.647, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, sesuai dengan interval koefisien antara 0.60 dan 0.799. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara Stress Kerja (X1), Beban**  
**Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.707 <sup>a</sup>	.500	.488	3.502	.500	41.004	2	82	0.000

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.707 menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) dan beban kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0.60 dan 0.799, yang mengindikasikan pengaruh yang kuat signifikan antara variabel-variabel tersebut.



**5. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Stress Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 <sup>a</sup>	.284	.275	4.166

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,284 artinya pengaruh variabel stress kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 28,4%, sedangkan 71,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 <sup>a</sup>	.419	.412	3.753

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,419 artinya pengaruh variabel beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 41,9%, sedangkan 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 <sup>a</sup>	.500	.488	3.502

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,500 yang artinya pengaruh variabel stress kerja (X1), beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 50%, sedangkan 50% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	4.227	4.190		1.009	.316	
	stress kerja	.294	.081	.315	3.651	.000	
	beban kerja	.616	.103	.514	5.956	.000	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel 4.26 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai  $t_{hitung}$  stress kerja sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,651 > 1,989)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan ini demikian  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan.



- b. Nilai  $t_{hitung}$  beban kerja sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,956 > 1,989)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan ini demikian  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1005.546	2	502.773	41.004	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1005.442	82	12.261		
	Total	2010.988	84			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.27 diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(41,004 > 3,108)$ , hal ini juga diperkuat  $pvalue < Sig$  0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{o3}: \rho_3=0$  di tolak dan  $H_{a3}: \rho_3 \neq 0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Joglo.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Joglo, dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,533 menunjukkan hubungan yang sedang dan pengaruh stress kerja dengan determinasi 28,4% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3,651 > 1,989$  dan signifikansi  $0,000 < 0,050$ .
2. Berdasarkan hasil penelitian di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Joglo, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,647 dengan hubungan yang kuat dan pengaruh beban kerja dengan determinasi 41,9%, sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $5,956 > 1,989$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ .
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Joglo, stress kerja dan beban kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,707 menunjukkan adanya hubungan kuat, dan pengaruh dengan determinasi sebesar 50% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan, dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $41,004 > 3,108$ , hal ini juga diperkuat  $pvalue < Sig$  0,05 atau  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 267–271. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.324>



- Anitha, P. T., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung. *EProceedings of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Counter Handphone Oppo Di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(5), 73–86.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Gemilang Prima. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(8), 1844–1849.
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. In *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)* (Vol. 1, Issue 3). <https://journal.yp3a.org/index.php/mudima>
- Julkarnain, & Sopian, E. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Intra Asia Cabang Medan. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(18), 48–57.
- Kurniawan, F. L., & Adiputra, I. G. (2024). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(01), 147–153.
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Megawati, P. E., & Supriatin. (2019). Pengaruh Motivasi, Stress Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(8).
- Musdaleni. (2022). Analisis Beban Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid 19 Di Kota Pekanbaru. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 6, 26–33.
- Putr, B. A. M., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 74–87.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. 6(4), 19–27.
- Safri, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan Uu Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 7(1), 1–16.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Suputra, I. K. W., Gama, A. wahyudi salasa, & Astisi, N. P. Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Cukup Mandiri. *Jurnal EMAS*, 5(1).



---

Widyastuti, N., Ekonomi, F., Stie, M., & Wiwaha, W. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Skpd Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. In *Jurnal Maksipreneur: Vol. IV* (Issue 2).