

## PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. PUTRA MAHALONA

**Mutiara Suci Ramadhani <sup>1</sup>, Anwar Ramli <sup>2</sup>, Abdi Akbar <sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Management, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

| ARTICLE INFO   | ABSTRACT  |
|--|---|
| <p><i>Article history:</i></p> <p>Received Nov 25, 2022<br/>Revised Nov 28, 2022<br/>Accepted Des 30, 2022</p> <hr style="border: 0.5px solid black;"/> <p><i>Keywords:</i><br/><b>Workload</b><br/><b>Work Stress</b><br/><b>Employee Performance</b></p> | <p>This study aims to determine the effect of workload on work stress and employee performance at PT. Putra Mahalona. Data collection was carried out using a questionnaire with a sample of 68 respondents with a sampling technique that is simple random sampling technique. Questionnaire data processing uses the SEM-PLS model which is processed with SmartPLS 4.0 software. The results of this study indicate that workload (X) affects work stress (Y1) with a t-statistic value greater than 1.66, namely 4.152 and a P-value less than 0.050, namely 10.000. Workload (X) affects employee performance (Y2) with a t-statistic value greater than 1.66, namely 2,262 and a P-value smaller than 0.050, namely 0.024.</p> <p style="text-align: center;"><i>This is an open access article under the <a href="#">CC BY-NC</a> license.</i></p> <div style="text-align: right;">  </div> |
| <p><i>Corresponding Author:</i></p> <p>Mutiara Suci Ramadhani<br/>Management,<br/>Universitas Negeri Makassar,<br/>Makassar, 90242, Indonesia<br/>Email: mutiarasramadhani1012@gmail.com, anwar288347@yahoo.com, abdiakbar@msn.com</p>                     |   |

### PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan, sumber daya manusia (SDM) yang berada di sebuah perusahaan harus konsisten meningkatkan kualitas pekerjaannya. Pertumbuhan organisasi tidak dapat dipisahkan dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi seberapa sukses suatu organisasi. Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan mengadakan berbagai pendekatan terstruktur agar sumber daya manusia yang ada siap dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja adalah hasil interaksi dari tiga elemen kunci, termasuk bakat dan motivasi karyawan, kapasitas dan antusiasme mereka untuk mendelegasikan tugas, serta pekerjaan dan tingkat komitmen mereka. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin baik kinerja karyawan tersebut. (Abdurrahman, 2019:66).

DOI: <https://doi.org/10.57249/jbk>

Beban kerja dan tuntutan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan kinerja seorang pekerja menjadi lebih rendah. Beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah tugas yang harus dikerjakan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Sastra, 2017:594). Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Definisi stres kerja menurut Handoko (2017: 200) Stres kerja adalah keadaan tegang yang memengaruhi emosi, pola mental, dan keadaan fisik seseorang. Kapasitas individu untuk mengatasi lingkungannya dapat terancam oleh stres yang berlebihan”.

Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Mahalona. PT. Putra Mahalona merupakan sebuah perusahaan jasa konstruksi pertambangan yang menawarkan layanan khusus di berbagai industri jasa pembangunan umum seperti perencanaan detail (detailed design), penelitian, evaluasi, dan manajemen konsep K3. Adanya target produksi mingguan dan bulanan yang ditetapkan oleh PT. Putra Mahalona merupakan potensi penyebab stres bagi karyawan yang berasal dari beban kerja dan desakan pencapaian target. Berikut ini merupakan target produksi mingguan dan bulanan PT. Putra Mahalona.

**Tabel 1. Target Produksi Mingguan dan Bulanan PT. Putra Mahalona Tahun 2022**

| <i>Plan MCO / Week (11 Juni – 17 Juni 2022)</i> |       |        |        | <i>Actual MCO / Week (11 Juni – 17 Juni 2022)</i> |       |        |        |
|---|-------|--------|--------|---|-------|--------|--------|
|   | Load  | Ton    | Bcm    |   | Load  | Ton    | Bm     |
| <i>Quarry</i>                                   | 720   | 11.520 | 5.647  | <i>Quarry</i>                                     | 596   | 9.536  | 4.65   |
| <i>OB</i>                                       | 840   | 13.440 | 8.440  | <i>OB</i>   | 855   | 13.680 | 8.50   |
| <i>Slag</i>                                     | 0     | 0      | 0      | <i>Slag</i>                                       | 13    | 208    | 10     |
| <i>Plan MCO/Month (11 Mei – 10 Juni 2022)</i>   |       |        |        | <i>Actual MCO / Month (11 Mei – 10 Juni 2022)</i> |       |        |        |
|   | Load  | Ton    | Bcm    |   | Load  | Ton    | Bcm    |
| <i>Quarry</i>                                   | 2.880 | 46.080 | 22.588 | <i>Quarry</i>                                     | 2.948 | 47.120 | 26.196 |
| <i>OB</i>                                       | 3.360 | 53.760 | 33.600 | <i>OB</i>   | 3.402 | 56.832 | 34.020 |
| <i>Slag</i>                                     | 0     | 0      | 0      | <i>Slag</i>                                       | 94    | 1.504  | 737    |

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada bagian *Quarry* mingguan, target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Dari segi *Load*, target yang telah ditetapkan perminggunya adalah 720 tetapi baru tercapai sebesar 596. Untuk Ton dari target sebesar 11.520 yang tercapai hanya 9.536, sedangkan Bcm (*Bank Cubic Meter*) dengan target 5.647 hanya tercapai 4,65.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Putra Mahalona ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mahalona ?

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini ,sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Putra Mahalona
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mahalona

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Berdasarkan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, dinyatakan sebagai berikut “ beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit instansi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”.

Sedangkan menurut Vanchapo (2020:1) ” Suatu proses atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jumlah waktu tertentu disebut beban kerja. Kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan sejumlah tugas mencegah hal ini berubah menjadi beban kerja. Namun, jika karyawan tersebut tidak berhasil, tugas dan aktivitas berubah menjadi beban kerja.”.

### **Stres Kerja**

Menurut Daniel (2020:376) “Karyawan akan cenderung mengalami stress kerja apabila terjadi kurangnya komunikasi, uraian atau deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, perasaan tidak kompeten atau tidak terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, perasaan tidak kompeten atau tidak terampil dalam lingkungan kerja itu sendiri, hubungan interpersonal yang buruk dengan atasan, dan sulitnya serta kualitas tugas hanyalah beberapa di antaranya”.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai adalah hasil akhir dari usaha seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing selama kurun waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2016:151) “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang tergantung dari perilaku kerjanya dalam melaksanakan tugas dalam bekerja.”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2019) berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo”. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 30 responden. Menurut temuan penelitian tersebut, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berperan sebagai mediasi parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jovian, Halim (2017) “Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada bagian service dan sales di Toko Aneka Teknik Pusat Purwokerto”. Beban Kerja menunjukkan koefisien dengan tanda negatif senilai 0,499, stres Kerja menunjukkan koefisien dengan tanda negatif senilai 0,532 dan beban kerja menunjukkan koefisien dengan tanda positif senilai 0,513,

Penelitian yang dilakukan oleh Sabila (2019) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Alinda Husada di Banten”. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran beban kerja dalam kategori sesuai, tingkat stres kerja dalam kategori tinggi, tingkat kinerja dalam kategori tinggi, beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dalam kategori sangat kuat sebesar 62%, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dalam kategori kuat sebesar 60,3%.

DOI: <https://doi.org/10.57249/jbk>

Penelitian yang dilakukan oleh Ardiningtyas, Puspaningrum (2017) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (*Studi Pada Karyawan Balai Teknologi Hidrodinamika - Badan Pengkajian Penerapan Teknologi Surabaya*). Sampel pada karyawan ini adalah bagian seksi sarana teknik dan pelayanan jasa berjumlah 30 orang karyawan. Berdasarkan hasil analisis beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2019) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi langsung terhadap stres kerja sebesar 19,3%. Dapat disimpulkan pula bahwa beban kerja mempengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervening lalu ke stres kerja sebesar 39,9%.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah penelitian serta berdasarkan teori yang diuraikan, jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Putra Mahalona, Jl. Sawo No. 15, Wawondula. Adapun populasinya adalah seluruh karyawan PT. Putra Mahalona yang berjumlah 210 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). sehingga didapatkan sampel pada penelitian ini sebesar 68 karyawan PT. Putra Mahalona. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, penyebaran angket (kuesioner), dan juga dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan program *Smart PLS* Versi 4.0. *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dikenal sebagai pemodelan persamaan struktural, atau SEM, digunakan untuk mengembangkan dan menguji model statistik untuk hubungan kausal (sebab dan akibat). Adapun instrument penelitian ini diukur melalui indikator :

**Tabel 2. Indikator Variabel**

| No | Variabel              | Indikator   |
|----|-----------------------|---|
| 1  | Beban Kerja (X)       | 1. Kondisi Pekerjaan<br>2. Penggunaan Waktu Kerja<br>3. Target yang Harus Dicapai   |
| 2  | Stres Kerja (Y1)      | 1. Tuntutan tugas<br>2. Tuntutanl peran<br>3. Tuntutanl antar pribadi<br>4. Struktur organisasi<br>5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi |
| 3  | Kinerja Karyawan (Y2) | 1. Kualitas (Mutu)<br>2. Kuantitas (jumlah)   |

- 
3. Waktu (jangka waktu)
  4. Penekanan biaya
  5. Pengawasan
  6. Hubungan antar karyawan
- 

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian mayoritas adalah karyawan pria dengan persentase yaitu 90%. Banyaknya karyawan pria disesuaikan dengan orientasi perusahaan yang memang lebih banyak membutuhkan tenaga pria dibandingkan wanita. Karyawan wanita biasanya ditempatkan pada posisi kerja bagian *finance*, *accounting*, dan admin.

Mayoritas karyawan berusia 20-29 tahun dengan presentase 57%. Untuk karyawan yang berusia 30-39 tahun memiliki presentase sebesar 30%. Sedangkan karyawan yang berumur 40 – 49 tahun memiliki presentase sebesar 10% dan karyawan yang berumur 50 tahun lebih memiliki presentase sebesar 3%. Hasil analisis pada usia responden menunjukkan bahwa karyawan umumnya berada pada usia yang relatif muda dikarenakan pada umur tersebut mampu untuk memikul beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan mampu mengelola stres dengan baik.

Untuk tingkat pendidikan terakhir responden, yang memiliki persentasi tertinggi yaitu SMA/SMK dengan persentase sebesar 68%. Setelah SMA/SMK, S1/D4 memiliki presentase sebesar 24%. Sedangkan untuk SMP Sederajat memiliki persentase sebesar 7% dan untuk Diploma/D3 memiliki persentase sebesar 1%. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang biasanya akan lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya. Dan juga menjadi tolak ukur kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

Masa kerja karyawan PT. Putra Mahalona didominasi oleh responden yang sudah bekerja selama 0-3 tahun dengan presentase 57%. Untuk yang telah bekerja selama 3-5 tahun memiliki persentase 28%. Sedangkan untuk 5-8 tahun sebesar 5% dan yang bekerja lebih dari 8 tahun sebesar 10%. Persentase tertinggi berada pada lama bekerja 0 – 3 tahun hal ini dikarenakan karyawan belum memiliki beban kerja serta tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan.

### 2. Hasil Uji Outer Model

#### *Convergent Validity*

Menurut (Ghozali, 2014) “Uji *convergent validity* dilakukan untuk mengetahui apakah setiap indikator yang diestimasi dapat secara akurat menangkap dimensi konsep yang diuji”. Nilai *outer loading* disajikan sebagai berikut :

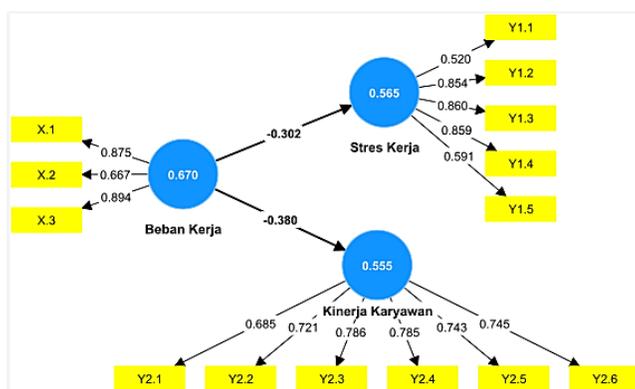
**Tabel 3. Nilai Outer Loading**

| Variabel | Beban Kerja | Kinerja Karyawan | Stres Kerja |
|----------|-------------|------------------|-------------|
| X.1      | 0.875       |                  |             |
| X.2      | 0.667       |                  |             |
| X.3      | 0.894       |                  |             |
| Y1.1     |             |                  | 0.520       |
| Y1.2     |             |                  | 0.854       |
| Y1.3     |             |                  | 0.860       |

|      |  |       |       |
|------|--|-------|-------|
| Y1.4 |  |       | 0.859 |
| Y1.5 |  |       | 0.591 |
| Y2.1 |  | 0.685 |       |
| Y2.2 |  | 0.721 |       |
| Y2.3 |  | 0.786 |       |
| Y2.4 |  | 0.785 |       |
| Y2.5 |  | 0.743 |       |
| Y2.6 |  | 0.745 |       |

Sumber : Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan Gambar 1, maka dapat diketahui model penelitian yang telah diteliti secara keseluruhan dapat dikatakan baik dan dinyatakan memenuhi syarat *convergent validity* yang telah ditetapkan jika dari hasil nilai *loading factor* lebih dari 0,5 (*loading factor* > 0,5). Beban kerja memiliki *outer loading* paling rendah yaitu 0,667 dan yang paling tinggi 0,894. Sedangkan variabel stres kerja *outer loading* yang paling rendah yaitu 0,520 dan yang paling tinggi yaitu 0,860. Untuk variabel kinerja karyawan *outer loading* yang paling rendah yaitu 0,685 dan yang paling tinggi yaitu 0,786. Dengan demikian seluruh indikator dinyatakan valid sehingga menghasilkan *outer model* sebagai berikut :



**Gambar 1. Hasil Uji Outer Model**

Sumber : Olah Data Primer, 2022

### ***Discriminant Validity***

Jika nilai akar AVE untuk setiap variabel (konstruk) melebihi nilai korelasi antar variabel, maka model penelitian dianggap memiliki *discriminant validity* yang cukup. Tabel 4 menampilkan *discriminant validity* hasil pengolahan SmartPLS.

**Tabel 4. Tabel *Discriminant Validity***

| Variabel         | Beban Kerja | Kinerja Karyawan | Stres Kerja |
|------------------|-------------|------------------|-------------|
| Beban Kerja      | 0.819       |                  |             |
| Kinerja Karyawan | - 0.380     | 0.745            |             |

|             |         |       |       |
|-------------|---------|-------|-------|
| Stres Kerja | - 0.302 | 0.607 | 0.752 |
|-------------|---------|-------|-------|

**Tabel 5. Perbandingan AVE dengan akar AVE**

| Variabel         | Akar AVE | AVE   |
|------------------|----------|-------|
| Beban Kerja      | 0.819    | 0.670 |
| Kinerja Karyawan | 0.745    | 0.555 |
| Stres Kerja      | 0.752    | 0.565 |

Sumber : Olah Data Primer, 2022

Pada Tabel 5 menunjukkan variabel beban kerja adalah 0.819 lebih besar dari korelasinya dengan variabel lainnya maka *discriminant validity* untuk variabel korelasi terpenuhi. Begitupun dengan variabel kinerja karyawan adalah 0.745 dan stres kerja sebesar 0.752, maka dapat dikatakan bahwa syarat *discriminant validity* terpenuhi.

### **Composite Reliability**

Uji reliabilitas data dapat menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk menunjukkan tingkat konsistensi setiap indikator dalam hal mengukur variabel (konstruk). Suatu variabel (konstruk) dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 dan nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 (Ghozali, 2014). Hasil pengolahan data didapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6. Composite Reliability**

| Variabel         | Composite Reliability |
|------------------|-----------------------|
| Beban Kerja      | 0.857                 |
| Kinerja Karyawan | 0.882                 |
| Stres Kerja      | 0.862                 |

Sumber : Olah Data Primer, 2022

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai *composite reliability* dari masing- masing indikator dari variabel lebih besar 0,7 maka dapat dikatakan reliabel, Selain nilai *composite reliability* yang digunakan untuk mengetahui apakah telah reliabel atau belum, juga dapat melihat nilai dari *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar 0,7 maka variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik, nilai *cronbach alpha* ditunjukkan pada Tabel 7.

**Tabel 7. Cronbach's Alpha**

| Variabel         | Cronbach's Alpha |
|------------------|------------------|
| Beban Kerja      | 0.773            |
| Kinerja Karyawan | 0.842            |
| Stres Kerja      | 0.798            |

Dari Tabel 7. menunjukkan bahwa dari variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan mendapat nilai *cronbach alpha* lebih besar 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

### **3. Hasil Uji Inner Model**

Setelah melakukan uji *outer model*, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian *inner model* untuk memastikan *inner model* yang dibangun akurat dan untuk menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini :

|                  | R-square |
|------------------|----------|
| Kinerja Karyawan | 0.144    |
| Stres Kerja      | 0.091    |

**Gambar 2. Nilai R Square**

Sumber : Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa variabel stres kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 9,1 % terhadap beban kerja dan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 90,9 % berasal dari faktor lain di luar model struktural yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Variabel beban kerja dan stres kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 14,4 % terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 85,6 % disebabkan pengaruh dari variabel lain di luar model struktural yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

#### 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yang dapat dilihat dari nilai *original sample*, *sample mean*, *standart deviation*, *t statistics*, dan *p values* dari uji *bootstrapping* dan membandingkannya dengan nilai t tabel sebesar 1,66 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Berikut merupakan hasil uji hipotesis :

|                                 | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|---------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban Kerja -> Kinerja Karyawan | -0.380              | -0.422          | 0.092                      | 4.152                    | 0.000    |
| Beban Kerja -> Stres Kerja      | -0.302              | -0.344          | 0.134                      | 2.262                    | 0.024    |

**Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis**

Sumber : Olah Data Primer, 2022

##### Hipotesis 1

Hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Putra Mahalona. Pada hasil statistik diatas menunjukkan nilai *original sample* sebesar - 0,380, *sample mean* sebesar - 0,422, *standard deviation* sebesar 0,092, nilai t-statistik lebih besar dari 1,66 yaitu 4,152 dan nilai P-value kurang dari 0,050 yaitu 0,000. Dengan demikian ( $H_1$ ) dinyatakan diterima bahwa beban kerja (X) berpengaruh terhadap stres kerja (Y1).

##### Hipotesis 2

Hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mahalona. Pada gambar 4 menunjukkan nilai *original sample* sebesar - 0,302, *sample mean* sebesar - 0.344, nilai *standard deviation* sebesar 0.134, nilai t-statistik lebih besar dari 1,66 yaitu

DOI: <https://doi.org/10.57249/jbk>

2.262 dan nilai *P-value* lebih kecil dari 0.050 yaitu 0,024. Dengan demikian ( $H_1$ ) dinyatakan diterima bahwa beban kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada Bab 4 mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja karyawan PT. Putra Mahalona maka dapat disimpulkan berdasarkan rumusan masalah, yaitu :

1. Beban kerja (X) berpengaruh terhadap stres kerja (Y1) dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,66 yaitu 4,152 dan nilai *P-value* kurang dari 0,050 yaitu 0,000.
2. Beban kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,66 yaitu 2.262 dan nilai *P-value* lebih kecil dari 0.050 yaitu 0,024.

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Untuk karyawan diharapkan memahami dan mengetahui beban kerjanya untuk menciptakan kinerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas bagi perusahaan serta dapat mengurangi stres kerja.
2. Untuk meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan, peneliti selanjutnya harus melihat lebih banyak sumber atau referensi yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu untuk memaksimalkan hasil, peneliti selanjutnya harus memperhatikan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Performance. Vol 26 (2), hal 66-76.
- Ardiningtyas, P. (2017). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Balai Teknologi Hidrodinamika-Badan Pengkajian Penerapan Teknologi Surabaya)* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Daniel, Cross Ogohi. 2020. "Effects of Job Stress on Employee 's Performance." Journal Binet 6(2).
- Izzati, S. N. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK ALINDA HUSADA DI BANTEN* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Jovian, H. (2017). *Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada bagian service dan sales di Toko Aneka Tehnik Pusat Purwokerto*.
- Kriswara, Y. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus pada PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). *Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam*. Journal of Management Review, 3(2), 327-332.
- Sastra, Boy. 2017. *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru*. Jom Fekon Vol,4 No.1 (Februari) 2017

DOI: <https://doi.org/10.57249/jbk>

# Jurnal Bisnis Kolega (JBK)

Vol. 8 No. 2. Desember 2022

p-ISSN: 2476-910X e- ISSN: 2621-8291

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.

Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.