

## **Pengaruh Beban Kerja dan Tingkat Stress terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kruing Lestari Jaya di Kabupaten Kutai Barat**

**Yohana Reti**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara

Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda

[E-mail: yohanareti@gmail.com](mailto:yohanareti@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja secara parsial terhadap kinerja, menguji dan menganalisis variabel mana antara Beban Kerja dan Stres Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Kruing Lestari Jaya di Kabupaten Kutai Barat. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian meliputi data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder yaitu jumlah karyawan PT. Kruing Lestari Jaya. Jumlah sampel adalah 60 orang. Variabel bebas (X) yang digunakan adalah beban kerja (X1) dan stres kerja (X2). Variabelnya adalah kinerja karyawan (Y). Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil regresi diperoleh  $Y = 8,021 + 0,283X1 + 0,354X2 + e$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung < t tabel. Koefisien determinasi adalah 0,269. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja (X2) karena memiliki nilai koefisien standar yang lebih besar yaitu sebesar 0,325.

**Kata Kunci:** Beban kerja; Stres; Kinerja Karyawan.

### **Pendahuluan**

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada objek PT. Kruing Lestari Jaya. Perusahaan ini terletak di Kabupaten Kutai Barat Kecamatan Damai wilayah Desa Besiq. PT. Kruing Lestari Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, mulai dari budidaya kelapa sawit hingga

memproduksi minyak mentah kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan PT. Kruing Lestari Jaya, sebagai perusahaan perkebunan yang memiliki tujuan menjadi perusahaan perkebunan kelas satu tentu membutuhkan kinerja karyawan yang memuaskan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan setiap tugas yang diberikan kepada setiap karyawan, agar tidak terlalu membebani karyawan secara berlebihan dan dapat memicu stress yang berpengaruh tidak baik pada kinerja karyawan (Nur *et. al.*, 2016).

Jika karyawan tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya maka perusahaan akan sulit bersaing dan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang perlu untuk banyak diperhatikan (Liftyawan *et. al.*, 2020).

Berdasarkan pra survei awal peneliti dengan karyawan produksi ada beberapa temuan atau masalah yang bersangkutan dengan indikator beban kerja. Beberapa karyawan merasa disaat buah segar yang siap produksi di kebun berkurang maka target yang harus dicapai cukup berat karena harus mencapai basis hektar. Hal ini juga disebabkan tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi, tingkat resiko pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Peneliti juga melakukan penelitian pra survey untuk indikator stress kerja kepada para karyawan dan ditemukan beberapa temuan awal atau masalah yang berkaitan indikator tersebut, seperti tuntutan tugas yang menyebabkan tekanan pekerjaan dan kecemasan karena harus mencapai target dalam batas waktu yang ditentukan perusahaan.

## Metode

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Variabel yang akan dianalisis pada penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat yang mempunyai hubungan sebagai berikut:

1. Variabel Independen, Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2)

Variabel independen merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat (Robbins, 2009). Konsep beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) yang diterima karyawan di PT. Kruing Lestari Jaya Di Kabupaten Kutai Barat merupakan permasalahan yang dialami karyawan dalam bekerja di perusahaan.

2. Variabel Dependen, Kinerja Karyawan (Y)

Variabel dependen merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain (Robbins, 2009). Konsep

kinerja merupakan suatu hasil kerja berdasarkan beban kerja dan stress kerja yang dialami karyawan PT. Kruing Lestari Jaya Di Kabupaten Kutai Barat.

#### Lokasi Penelitian

Dalam penentuan lokasi penelitian benar-benar harus dipertimbangkan, sehingga dapat memperoleh data yang yang dibutuhkan agar tercapainya tujuan penelitian ini. Objek dalam penelitian ini bertempat pada perusahaan PT. Kruing Lestari Jaya Di Kabupaten Kutai Barat.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah strategis karena tujuan utama penelitian ini adalah mengumpulkan dan mendapatkan Sugiyono (2013:224). Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, diperlukan beberapa cara yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Metode yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian.

2. Metode Wawancara

Cara pengumpulan data dengan metode ini yaitu dengan komunikasi. Yaitu melakukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan narasumber (responden) karyawan PT. Kruing Lestari Jaya Kabupaten Kutai Barat.

3. Metode Kuisisioner

Kuisisioner merupakan salah satu tehnik pengumpulan data dengan cara menyajikan pertanyaan-pertanyaan untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti terhadap variabel yang diteliti. Kuisisioner dalam penelitian ini ditujukan kepadakaryawan PT. Kruing Lestari Jaya Kabupaten Kutai Barat.

#### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pemodelan analisis regresi linier berganda untuk menerapkan metode analisis data kuantitatif. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Data Menggunakan Persamaan Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi (R), Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>), dan Uji Hipotesis, Uji F, Uji T, dan pengujian variabel yang paling berpengaruh adalah tahapan dalam analisis ini.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)			
X1.1	0,601	0,361	Valid
X1.2	0,613	0,361	Valid
X1.3	0,623	0,361	Valid
X1.4	0,671	0,361	Valid
X1.5	0,686	0,361	Valid
Stres Kerja (X2)			
X2.1	0,610	0,361	Valid
X2.2	0,730	0,361	Valid
X2.3	0,747	0,361	Valid
X2.4	0,616	0,361	Valid
X2.5	0,543	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,617	0,361	Valid
Y2	0,638	0,361	Valid
Y3	0,708	0,361	Valid
Y4	0,669	0,361	Valid
Y5	0,605	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, diolah peneliti menggunakan SPSS 23, 2021

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki 5 item pertanyaan. Hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung untuk semua item pertanyaan lebih dari r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ). Nilai r tabel untuk sampel berjumlah 60 sebesar 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,626	0,600	Reliabel
Stres kerja (X2)	0,630	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,648	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah peneliti menggunakan SPSS 23, 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,626, stres kerja sebesar 0,630 dan kinerja karyawan sebesar 0,648 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item

pernyataan dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3. Uji Normalitas

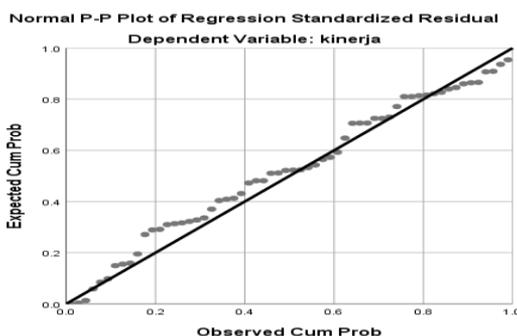
**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75131346
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.063
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 <sup>c</sup>

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel diatas nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,186. Hal ini menunjukkan nilai  $\text{sig} \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut:



**Gambar 1. PP Plot Normalitas**

### 4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
	Beban Kerja	0.797	1.255
	Stres Kerja	0.797	1.255

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan hasil uji multikolinieritas, nilai VIF seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance seluruh variabel bebas melebihi 0,10. Hal ini menunjukkan antara variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.534	1.776	.301	.766
	beban kerja	-.091	.062	-1.471	.152
	stres kerja	.061	.087	.699	.490

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 5 tampak bahwa variabel tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena semua nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

#### 6. Statistik Deskriptif

**Tabel 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban kerja (X1)	7.00	25.00	17.7833	3.59421
Stres kerja (X2)	10.00	25.00	20.4500	3.01086
Kinerja (Y)	10.00	25.00	20.3000	3.27445

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2021

#### 7. Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.986	2	92.993	11.868	.000 <sup>b</sup>
	Residual	446.614	57	7.835		
	Total	632.600	59			

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh nilai signifikan hasil uji F sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikan hasil uji F lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. Uji T (Uji Parsial)

**Tabel 8. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.021	2.617		3.065	.003
	Beban Kerja	.283	.114	.311	2.495	.016
	stres kerja	.354	.136	.325	2.610	.012

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan uji t (uji parsial) variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,016 dengan koefisien regresi bertanda positif yaitu sebesar 0,283. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 dan koefisien bertanda positif maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kruing Lestari Jaya. Variabel beban kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,283 yang artinya jika variabel bebas lainnya tetap konstan dan variabel beban kerja bertambah satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,283 satuan.

9. Uji Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 <sup>a</sup>	.294	.269	2.79917

a. Predictors: (Constant), stres kerja, beban kerja

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai R yaitu sebesar 0,542. Menurut Sugiyono (2012) nilai 0,542 terletak dalam rentang 0,500-0,750 yang berarti keeratan hubungan antara variabel X dan Y termasuk dalam kategori kuat. Dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel stres kerja dan beban kerja dengan kinerja memiliki keeratan yang kuat.

Koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted RSquare sebesar 0,269. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel beban kerja dan stres kerjasebesar 26,9% terhadap kinerja karyawan PT Kruing Lestari Jaya. Sedangkan sisanya sebanyak 73,1% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini. Sedangkan variabel yang paling berpengaruh dapat dilihat dari nilai *standardized coefficient* sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien *standardized coefficient***

Model		Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	
	Beban Kerja	.311
	Stress Kerja	.325

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu stres kerja karena memiliki nilai *standardized coefficient* lebih besar yaitu sebesar 0,325.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelasakn sebelumnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja (X1) sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,016 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2012) maka karyawan PT. Kruing Lestari Jaya dapat merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai suatu tanggung jawab atau tantangan yang harus dapat diselesaikan sehingga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja. Apabila beban kerja pegawai sedikit maka pegawai akan merasa bosan karena tidak ada target pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga kinerja pegawai akan menurun.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Sulastri (2020), yang menemukan bahwa beban kerja berdampak pada kinerja karyawan. Dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan juga ditunjukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja (X2) sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ) sehingga dapat Kinerja karyawan PT Kruing Lestari Jaya dipengaruhi oleh stres kerja, menurut temuan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bagus (2016) yang dapat membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan dapat diketahui nilai nilai signifikan hasil uji F sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikan hasil uji F lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Artinya bahwa stress kerja akan dirasakan oleh pegawai apabila pegawai memiliki beban kerja yang harus diselesaikan, namun beban kerja yang diberikan

sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai dapat memacu dirinya untuk segera menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astianto (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian ini stres kerja memiliki pengaruh dominan sebesar 0,325 atau 32,5% berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan**

Peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut; Variabel beban kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) secara simultan dampak besar pada produktivitas karyawan pada PT. Kruing Lestari Jaya. Variabel beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kruing Lestari Jaya. Variabel stress kerja merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kruing Lestari Jaya dikarenakan nilai *standardized coefficient* lebih besar daripada beban kerja yaitu sebesar 0,325.

### **Daftar Pustaka**

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins dan Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi !6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, KUalitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri. (2020). Pengaruh Stress Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suwatno dan Priansa . (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi Dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3000>
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.