

Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara

Fiqrandi

Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrack

This study aims to determine and analyze the effect of workload and work stress on employee performance at the investment service and one-stop integrated service in North Luwu Regency. The population and sample in this study were 60 respondents and the method of determining the sample used the saturated sample method, where the entire population was used as a sample. The data analysis method used is multiple linear regression test. Simultaneous test results (Test F), namely workload (X1) and work stress (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance, with a significant value of $0.000 <$ when compared to an alpha level of 5%. And for partial testing, namely workload does not have a significant effect on employee performance indicated by a significant level of $0.006 > 0.05$, work stress has a significant effect on employee performance indicated by a significant level of $0.000 > 0.05$.

Keywords: *Workload, Work Stress, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Luwu Utara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dan metode penentuan sampel menggunakan metode penentuan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda. Hasil uji simultan (Uji F) yaitu beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan $0,000 <$ jika dibandingkan dengan tingkat alpha 5%. Dan untuk pengujian secara parsial yaitu beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,006 > 0,05$, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$.

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

1. Pendahuluan

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Sebagai aset utama, setiap pegawai diharapkan menghasilkan kinerja optimal yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang pegawai bekerja secara baik dan sungguh-sungguh akan mampu membuat perusahaan menjadi baik dan meningkatkan investasi perusahaan yang diinginkan. Namun sebaliknya, apabila pegawai memiliki kinerja yang rendah maka pencapaian tujuan perusahaan pun akan turun (Nurlaila, 2016).

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, dan paling sukar untuk diprediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dan perkembangan tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasinya. Dengan adanya sifat-sifat tersebut, sumber daya manusia sebagai asset adalah sebagai objek yang menerima beban pekerjaan yang merupakan akibat dari keinginan untuk mencapai visi dan misi sebuah instansi/organisasi. Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Haryanto (2010), menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Sedangkan menurut (Muchlas, Makmuri., 2008), secara khusus stres kerja diasosiasikan dengan hambatan-hambatan dan tuntutan-tuntutan. Yang pertama, stres mencegah anda untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Yang kedua, stres menunjukkan hilangnya sesuatu yang diinginkan. Jadi, ketika kita mengambil tes di sekolah atau mengalami tinjauan kinerja tahunan di tempat kerja kita, maka kita akan merasa stres karena kita mengkonfrontasikan kesempatan, hambatan, dan tuntutan.

Beban kerja dan stres kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada diri yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hauck, E.L., & Snyder, L.A., and Cox-Fuenzalida, L.E, 2008) menyatakan bahwa penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan pada kinerja dan meningkatkan stres kerja. Menurut Kirkcaldy *et al.*, (2000) dalam Wijono (2006), akibat dari beban kerja yang berlebih adalah produktivitas kerja menjadi turun, maka instansi harus terus berupaya memotivasi pegawai untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen adalah pemberian beban kerja yang baik dan meminimalkan stres kerja sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan

perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain.

Guna meningkatkan kualitas manajemen perusahaan, salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja pegawai. Pemberian beban kerja yang efektif dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Apabila hal tersebut dilakukan dengan baik dan jelas maka akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain (Bruggen A, 2015).

Selain beban, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja (Jamal, 2014; Yozgat, *et al.*, 2016). Stres dapat menimbulkan dampak negatif misalnya menghasilkan konsekuensi yang merugikan bagi individu maupun perusahaan karena memiliki efek menurunkan tingkat motivasi dan kinerja, dan meningkatkan perputaran karyawan. Stres kerja juga dapat berakibat positif (*eustres*) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi. Dampak stres kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada kinerja para pegawai sehingga dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya.

Dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah, salah satu bidang yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif adalah koperasi. Koperasi sebagai sebuah gerakan ekonomi rakyat yang telah mendapat tempat sebagai salah satu pilar ekonomi, diharapkan dapat memenuhi harapan tersebut. Pemerintah baik pusat maupun daerah dalam upaya untuk mengurangi pengangguran dan mengentaskan kemiskinan, terus mendorong pemberdayaan ekonomi rakyat melalui koperasi.

Beban kerja dan stres kerja dapat terjadi dalam berbagai konteks organisasi, dengan rutinitas kerja yang cukup padat menuntut pegawai untuk bekerja lebih cekatan tidak terkecuali pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara. Kondisi seperti inilah yang kadang akan memicu timbulnya konflik dan stres dalam bekerja dengan semakin banyaknya tugas yang dibebankan membuat pegawai kewalahan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

2. Beban Kerja

2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Siswanto (dalam (Nova Ellzar, Mukhlis, & Amri, 2017) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dalam jangka waktu tertentu. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut (Danang Sugiyono, 2012) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume kerja mungkin terlalu banyak.

Beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan. Sementara Mudayani dalam (Ahmad Hannani, 2016) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagian teman kerja, keterampilan perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Dengan demikian dari beberapa uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keadaan yang dimana seseorang pekerja dihadapkan pada situasi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja berlebih, timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. (Munandar, M. , 2001) menyatakan bahwa beban kerja berlebih secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan baik fisik maupun mental, dan ini dapat merupakan sumber stres pekerjaan. Sedangkan, beban kerja terlalu sedikit atau kurang, merupakan sebagai akibat dari terlalu sedikit pekerjaan yang akan diselesaikan, dibandingkan waktu yang tersedia menurut standar waktu kerja, dan ini juga akan menjadi pembangkit stres. Pekerjaan yang terlalu sedikit dibebankan setiap hari, dapat mempengaruhi beban mental atau psikologis dari tenaga kerja. Berdasarkan pendapat (Munandar, M. , 2001) dapat disimpulkan bahwa beban kerja terlalu sedikit, karena tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya atau untuk mengembangkan kecakapan potensinya secara penuh. Keadaan ini menimbulkan kebosanan dan akan menurunkan semangat kerja serta motivasi kerja, timbul rasa ketidakpuasan bekerja, kecenderungan meninggalkan pekerjaan, *depresi*, peningkatan kecemasan, mudah tersinggung dan keluhan *psikosomatik*.

2.2 Stress Kerja

(Siagian, Sondang P., 2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

(Suwatno dan Juni Priansa, 2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Ivancevich dalam (Suwatno dan Juni Priansa, 2011) stres kerja merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan

suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menematkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

2.3 Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2009) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sedarmayanti, 2009), kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

(Suwatno dan Juni Priansa, 2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. L.R Sayle dan Strauss dalam (Sedarmayanti, 2009), menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.

Menurut (Sinambela, 2019) sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya. Menurut Armstrong dan Baron dalam (Sinambela, 2019), *performance* sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangsungnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selain penggunaan terminologi *performance management*.terkadang bebcrapa organisasi swasta menggunakan istilah *managing employe performance* yang disingkat dengan *MEP*. Menurut (Amir, 2015) Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang alau sualu prosce yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegintan input, proses, output dan bahkan outcome.

3. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Teknik Pengumpulan data menggunakan tehnik kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1). Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1	0,814	0,250	Valid
	2	0,732	0,250	Valid
	3	0,695	0,250	Valid
	4	0,533	0,250	Valid
Stress Kerja (X2)	1	0,730	0,250	Valid
	2	0,661	0,250	Valid
	3	0,698	0,250	Valid
	4	0,666	0,250	Valid
	5	0,684	0,250	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	1	0,795	0,250	Valid
	2	0,776	0,250	Valid
	3	0,795	0,250	Valid
	4	0,776	0,250	Valid
	5	0,472	0,250	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2023

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha > 0,60 Sugiyono (2017). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Croanbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,707	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,746	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,745	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel penelitian ini lebih besar daro 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.2 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda seperti berikut:

Tabel 3
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardize Coefesients	Standardize Coefecients		
		B	T	Sig.
1	(Constant)	0,033	,029	,977

	Beban Kerja (X1)	,338	2,866	,006
	Stress Kerja (X2)	,669	6,053	,000

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,033 + 0,388x_1 + 0,669x_2 + e$$

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefesien regresinya yaitu Konstanta (a) sebesar 0,033, artinya jika beban kerja (X₁) dan stress kerja (X₂) nilainya tetap atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) nilai skornya sebesar 0,033. Koefesien regresi variabel beban kerja memiliki nilai sebesar 0,388 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,388. Koefesien regresi variabel stress kerja memiliki nilai sebesar 0,669 menunjukkan bahwa variabel stress kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,669.

4.1.3 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Parsial

Model		Unstandardize Coeficients	Standardize Coeficients		
		B	T hitung	T tabel	Sig.
1	(Constant)	0,033	0,029		,977
	Beban Kerja (X1)	,338	2,866	1,671	,006
	Stress Kerja (X2)	,669	6,053	1,671	,000

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dari hasil tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan dimana t hitung 2.866 > t tabel 1.671. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan t hitung 6.053 > t tabel 1.671. Hal ini berarti Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

4.1.4 Koefisien Determinasi (Uji R²)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel pengujian koefisien determinasi:

Tabel 5
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.905	.84327

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar ,905 artinya 90,5% variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (beban kerja dan stress kerja) dan sisanya 9,5% (100% - 90,5%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten luwu utara maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara beban kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,866 dengan nilai signifikan sebesar $0,006 > 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,338 menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja terjadi pada setiap karyawan maka semakin menurun pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang lain antara stress kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6,053 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,669 menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika stress kerja yang terjadi pada setiap karyawan menurun maka semakin meningkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau dinas.

5. Simpulan, Keterbatasan Dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung $2.866 > t$ tabel 1.671). dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung $6.053 > t$ tabel 1.671).

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diajukan penulis yaitu Kepada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara sebaiknya lebih memperhatikan beban kerja serta stress kerja pada setiap karyawan atau pegawai agar lebih baik lagi. Hal ini dilakukan agar memunculkan kinerja yang lebih baik lagi terhadap staf-stafnya dan perlu meningkatkan kinerja pada setiap pegawainya agar hasil dari kerjanya semakin meningkat dan berdampak positif bagi dinas itu sendiri.

Referensi

- A. Irdan bakri. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mina passabu karya kabupaten sinjai. *Skripsi universitas muahammadiyah makassar*.
- Agus karjuni, & sabrina nurillah. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan pada koperasi warga mandiri. *Eduprof : islamic education journal volume3nomor 2,september 2021|p-issn : 2723-2034| e-issn: 2723-2034* .
- Agustina, h. (2002). Analisis hubungan antara komitmen karyawan dengan iklim organisasi dan performansi kerja karyawan (studi kasus: unit corporate dan divisi network pt. Telkom indonesia, tbk.). . *Jurnal riset ekonomi dan manajemen. Vol, 2 no. 2. Mei*.
- Ahmad fauzi. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap optimisme berkinerja pengurus koperasi di kabupaten rokan hilir. *Jurnal daya saing* , 215-217.
- Ahmad hannani. (2016). Pengaruh beban kerja, kepuasan, fasilitas terhadap kinerja, di ruang perawatan mawar lantai ii rumah sakit wisata utt makassar. *Jurnal mirai manajemen. Vol. 01, no. 02. Di akses 10 april 2018 http://http://jurnal.stieamkop.acdidownload*.
- Aminah soleman, s.m. (2011). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weih limit (studi kasus mahasiswa unpatti poka). *Jurnal arika, vol. 05 no. 2, issn:1978-1105, 83-98*).
- Amir, f. M. (2015). Memahami evaluasi kinerja karyawan,. *Mitra wacana media, jakarta*.
- Andi, a. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta dampak pada kinerja karyawan (studi kasus bmt bina ihsanul fikri yogyakarta). . *Jurnal ecoment global. Vol, 4 no. 2. Agustus 2019*.

- Basuni alwi. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus di pt rosalia indah transport surabaya). *Stie mahardhika surabaya*.
- Belly okta wijaya. (april 2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja motivasi dan insentf terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam rukun iku agawae santoso. *Jurnal ekobis dewantara vol. 1 no. 4* .
- Benjamin, l dan flynn, fj. (2006). Leadership style and regulatory mode: value from fit?. *Organizational behavior and human decision processes*.
- Bruggen a. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Http://doi.org/10.1108/md-02-2015-0063*.
- Budi, setiyawan, d. (2006). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di divisi radiologi rsup dokter kariadi, . *Semarang: jrbi. Vol 2. No 2. Hal: 181-198*.
- Danang sugiyono. (2012). Dasar-dasar manajemen pemasaran. *Cetakan pertama. Yogyakarta: caps*.
- Daryanto, & amanto. (1999). Ilmu bahan. *Jakarta: bumi aksara*.
- Dewa ayu gde kenci. (2015). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat gianyar*.
- Dita nur amaliatul chusniah dkk. (2022). Pendidikan dan pelatihan sumber daya insani pada koperasi simpan pinjam. *Jurnal ilmiah ekonomi islam*.
- Evert fandi mandang dkk. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang manado. *Jurnal emba, 4324-4335*.
- Febriani, p. W. (2012). Hubungan antara pendidikan dan pelatihan koperasi dengan efektivitas kerja pengurus koperasi pegawai negeri di jakarta timur. (*doctoral dissertation, universitas negeri jakarta*).
- Gerosa, v., nuraini, n., & achmadi, a. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta partisipasi anggota terhadap motivasi berkoperasi cu pancur kasih bengkayang . (*doctoral dissertation, tanjungpura university*).
- Hasbullah. (2015). Dasar-dasar ilmu pendidikan. *Jakarta: rajawali pers*.
- Hasibuan, m. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: pt.bumi aksara._____. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi. Pt.bumi

- aksara jakarta._____. (1990). Manajemen sumber daya manusia dan kunci keberhasilan. *Jakarta: . Penerbit haji masagung.*
- Hauck, e.l., & snyder, l.a., and cox-fuenzalida, l.e. (2008). Workload variability and social support: effets on stres and performace. *Curr psychol 27:112-125.*
- Hikmah, maulana, & dan rosdiana. (2021). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di balai latihan kerja (blk) kota makassar.
- I nyoman sudiarta dan i nyoman surya saputra. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di. *Jurnal ilmiah hospitality management, 135-136.*
- Julkarnain, edi sopian. (2019). Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Asuransi intra asia cabang medan. *Universitas islam sumatera utara.*
- Kepler sinaga & putra axido sitinjak. (2021). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. Kawasan industri modern (persero) medan. *Jispol : jurnal ilmu sosial dan politik, 116-131.*
- Krisfandi, d. (2016). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kinerja pengurus koperasi unit desa (kud) sari usaha tani desa kota baru kabupaten rokan hulu. *Jurnal mahasiswa prodi manajemen fakultas ekonomi, 3(1).*
- Lativa, d. N. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kspps btm bimu sukarama bandar lampung. *Skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri raden intan lampung 1443 h / 2021 m.*
- Mangkunegara, a. (2004). Manajemen sumber daya manusia perusahaan,. *Bandung: pt remaja rosdakarya. 129.*
- Mangkunegara, a. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. . *Bandung: pt remaja rosdakarya.*
- Mathis & jackson. (2006). Human resources management. Edisi sepuluh, yogyakarta:.. *Penerbit salemba empat.*
- Mitra ananda ginting, ranhty pancasasti. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di pt bca multifinance. *Gemilang: jurnal manajemen dan strategi bisnis, 61-70.*
- Muchlas, makmuri. (2008). Perilaku organisasi. Yogyakarta.

- Muh. Syahrul pratama. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) upb. *Jurnal profitability fakultas ekonomi dan bisnis*, 112-126.
- Munandar, m. . (2001). Budgeting, perencanaan kerja pengkoordinasian kerja pengawasan kerja. *Yogyakarta: bpfe*.
- Ni putu eka sarastini, i. (2017). Pengaruh pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik pemakai sia pada kinerja individual. *E-jurnal akuntansi universitas udayana*, 1476-1503.
- Nova ellzar, mukhlis, & amri. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja serta dampak pada kinerja karyawan bpkp perwakilan provinsi aceh . *Urnal magister manajemen fakultas ekonomi & bisnis unsyih vol. 1, 37. .*
- Novi febrianti. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. Santosa utama lestari unit corn dryer gowa. *Universitas muhammadiyah makassar*.
- Nurazizah j. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik kota makassar pada masa pandemi covid-19. *Universitas muhammadiyah makassar*.
- Octavia nataria dkk. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai disperindagkop dan umkm manokwari. *Cakrawala management business jurnal*, 67-83.
- Priansa,juni donni. (2016). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia,. *Alfabeta, bandung*.
- Putri, a. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada baitul mal aceh. *Skripsi program studi perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri ar-raniry banda aceh*.
- Reza, r. A. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Sinar santosa perkasa banjarnegara. *Skripsi. Semarang : universitas diponegoro*.
- Riny chandra dan dody adriansyah. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mega auto central finance cabang di langsa. *Jurnal manajemen dan keuangan*, 670-678.
- Rivai. (2014). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. . *Jakarta: pt. Raja grafindo persada*.

- Roy pria abadi siregar. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sumut (kantor cabang) sukaramai medan. *Universitas muhammadiyah sumatera utara*.
- Safaria, & triantoro. (2004). Kepemimpinan. *Edisi pertama, cetakan pertama, penerbit graha ilmu, yogyakarta*.
- Santoso, s. (2018). Implementasi peraturan menteri koperasi dan usaha kecil menengah republik indonesia nomor: 18/per/m. Kukm/ix/2015 tentang pedoman pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia koperasi (studi di koperasi pondok pesantren kab. Tulungagung).
- Sedarmayanti. (2009). Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. *Bandung: pt. Refika aditama*.
- Sepriana, b. (2017). *Pengaruh modal kerja terhadap rentabilitas 2012-2015*. Palembang: fakultas ekonomi dan bisnis islam uin raden fatah.
- Siagian, sondang p. (2012). Kiat meningkatkan produktivitas kerja. *Jakarta: rineka cipta*.
- Sinambela, I. S. (2019). Manajemen kinerja pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja. , *pt. Rajagrafindo persada, depok*.
- Singgih, s. (2017). *Statistik multivariat*. Jakarta: pt elex media komoutindo.
- Sri rahmadika, aminuyati, pariyo. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi kepanduan pada pt. Pelindo pontianak. *Program studi pendidikan ekonomi koperasi fkip untan pontianak*.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r d. *Bandung alfabeta, 277*.
- Sulistyowati, t. Y. . (2015). Pengaruh pelayanan, kinerja pengurus koperasi, dan motivasi berkoperasi terhadap partisipasi anggota koperasi pegawai republik indonesia (kpri) . *Eka karya kabupaten kendal (doctoral dissertation, universitas negeri semarang)*.
- Sunoyo, danang. (2013). Sumber daya manusia. *Yogyakarta: caps*.
- Sutiadi. (2003). Motivasi karyawan dan aktifitas manajerial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Pasca sarjana, universitas brawijaya, malang*.
- Sutrisno, e. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. . *Jakarta: kencana prenatal media group*.
- Sutrisno, e. (2010). Budaya organisasi, . *Kencana prenatal media group, jakarta*.
- Suwatno dan juni priansa. (2011). Manajemen sdm dalam organisasi publik dan bisnis. *Bandung: alfabeta*.

- T. Hani handoko. (1995). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta. *Btfe*.
- Tajuddin noor. (2013). Rumusan tujuan pendidikan nasional pasal 3 undang-undang sistem pendidikan nasional no 20 tahun2003. *Universitas singaperbangsa karawang*, 123-144.
- Tampubolon, b. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan sni 19-9001-2001. *Jurnal standardisasi. No. 9. 106-115*.
- Tengku annisa. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha kecil menengah provinsi riau. *Jom fekon*, 1-15.
- Thoha, m. (2010). Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: raja grafindo perkasa.(2010). Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya. *Jakarta: raja grafindo perkasa*.
- Tika h, m. (2006). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan, . *Cetakan pertama. Jakarta: pt. Bhumi aksara*.
- Wahdaniah, andi gunardi. (2018). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten majene. *Mandar: management development and applied research journal*, 51-64.
- Wahyu nur hertanto. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawanukm kopi suroloyo. (*studi kasus pada karyawan ukm kopi suroloyo di desa gerbosari, samigaluh, kulon progo*).
- Whitmore john. (1997). Coahing peformance:.. *Jakarta gramedia pustaka utama*.
- Widyani, a. A. D. (2015). Knowledge management dalam perspektif tri kaya parisuda serta pengaruhnya terhadap kinerja pengurus koperasi. . *Jurnal ilmu manajemen (juima)*, 5(2).
- Zulmi amando putra. (2019). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Kelian mitra karya (pergudangan platinum) pekanbaru.*Universitas Islam riau pekanbaru*.