

Alpriani Alpriani

(2) PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KARYA TANI KAMANRE

-  Manajemen
-  Fak. Ekonomi & Bisnis
-  LLDIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3300918915

Submission Date

Jul 23, 2025, 11:11 AM GMT+7

Download Date

Jul 23, 2025, 11:17 AM GMT+7

File Name

ARTIKEL_ALPRIANI_211120076_Baru_-_Alpriani.pdf

File Size

634.4 KB

15 Pages

4,025 Words

24,853 Characters

14% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 14%  Internet sources
- 11%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

14% Internet sources
 11% Publications
 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	2%
2	Internet	ejournal.unhi.ac.id	1%
3	Internet	media.neliti.com	<1%
4	Publication	Fathonah Eka Susanti, Nining Widiyanti, Estetika Pertiwi Zebua. "Analisis Pengaru...	<1%
5	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
6	Publication	Marga Yuda Firmansyah, Hartanti Nugrahaningsih, Muhammad Zakie Hanifan. "...	<1%
7	Internet	ejurnal.stieipwija.ac.id	<1%
8	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
9	Internet	ejurnal.politeknikpratama.ac.id	<1%
10	Internet	pascasarjanafe.untan.ac.id	<1%
11	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%

12	Internet	ejournal.upnjatim.ac.id	<1%
13	Internet	jurnal.serambimekkah.ac.id	<1%
14	Internet	fuddin.wordpress.com	<1%
15	Internet	journal.amikveteran.ac.id	<1%
16	Internet	journal.fkm.ui.ac.id	<1%
17	Internet	journal.universitaspahlawan.ac.id	<1%
18	Internet	proceeding.unpkediri.ac.id	<1%
19	Internet	eprints.umm.ac.id	<1%
20	Internet	dokumen.tips	<1%
21	Internet	ojs.stiami.ac.id	<1%
22	Publication	Nada Intania Zulfa, Edy Suryawardana, Teguh Ariefiantoro, Edy Mulyantomo, Nu...	<1%
23	Internet	jurnal.polines.ac.id	<1%
24	Internet	nanopdf.com	<1%

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KARYA TANI KAMANRE.

Alprians¹, Haedar², Ilham Tahier³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Alprians07@gmail.com¹, haedar@umpalopo.ac.id², ilhamtahier@umpalopo.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Karya Tani Kamanre. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel, yang terdiri dari 30 responden. Teknik Analisis data digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa 1. Stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pengujian simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Stres kerja, Beban kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at CV. Karya Tani Kamanre. The research method used in this study is a quantitative approach. The sampling technique applied is a saturated sampling technique, namely the entire population is used as a sample, consisting of 30 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study reveal that 1. Job stress has a positive and significant effect on employee performance. 2. Workload does not have a positive and significant effect on employee performance. 3. Simultaneous testing shows that job stress and workload simultaneously have an effect on employee performance.

Keywords: Jobstress, Workload, Employeeperformance.

PENDAHULUAN

Sumber daya ialah aspek terpenting dikala meraih target perusahaan. Tercapainya target perusahaan tak lepas atas orang-orang yang mampu mengelola suatu pekerjaan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta kebutuhan dan peluang perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mengelola karyawannya dengan baik agar karyawan tersebut betah bekerja di perusahaan tersebut dan kinerjanya meningkat. Namun jika karyawan tidak bahagia, maka pekerjaan akan terganggu dan semangat kerja akan rendah. Stres kerja dapat menyebabkan kinerja karyawan berpengaruh bagi perusahaan. Faktor lain yang menghambat kinerja ialah tekanan yang dihadapi karyawan yang berasal karena pelanggan perusahaan. Banyak faktor dalam perkembangan suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja, antara lain konflik, persaingan, tanggung jawab kerja, tempat kerja, gaya manajemen dan struktur perusahaan. Struktur suatu perusahaan guna

meraih targetnya didasarkan pada misi serta visinya. Guna meraih target itu, perusahaan harus dikelola secara efektif. Perusahaan ini bisa memaksimalkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya dengan efektif. Tidak semua karyawan di perusahaan sangat setia dan loyal kepada perusahaan. Saat karyawan memikirkan perusahaan. Mereka akan berusaha keras untuk meraih tujuan. (Akbar et al., 2024).

Stres kerja menurut Mangkunegara (2013:95) dalam Arfani, Luturlean (2018), bisa didefinisikan suatu tekanan ataupun emosi yang karyawan alami disaat menghadapi pekerjaannya. Dan stress kerja biasa diakibatkan oleh buruknya komunikasi antar rekan kerja di suatu perusahaan. Hal ini, dapat mencegah kesalahpahaman yang berujung pada perselisihan yang tidak perlu. Jadi perusahaan perlu mengetahui cara memberdayakan karyawannya. Padahal, kerjasama tim yang baik menunjang kinerja karyawan. Stres kerja pada karyawan berdampak pada organisasi yang terkena dampaknya karena berkurangnya produktivitas, rendahnya tingkat absensi dan tingginya turnover yang kemudian mengakibatkan tingginya turnover pada perusahaan.

Aspek lainnya selain stres yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan ialah terlalu banyak bekerja bisa menaikkan kinerja karyawan, sementara kebanyakan bekerja bias mengurangi kinerja karyawan. Ini disebabkan atas ketidakberdayaan karyawan dikala merampungkan pekerjaannya, akibat adanya ketidaksesuaian antara kemampuan dan kekuatan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Menurut Danang Sanyoto (2012:64) dalam Arfani, Luturlean (2018), terlalu banyak pekerjaan dapat menimbulkan masalah pada manusia. Hal tersebut mungkin diakibatkan karena tingginya level kemampuan yang dibutuhkan, laju pekerjaan yang lebih cepat, waktu yang lebih singkat, pekerjaan yang terlalu banyak, dan sebagainya. Jika karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal, pekerjaan tersebut mungkin disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Hal tersebut harus dilakukan dalam jangka pendek sebab terbatasnya waktu serta dapat pula akibat kurangnya karyawan di sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu dapat memprediksi total karyawan menurut hasil ataupun output kerja yang dapat diciptakan oleh tiap-tiap individu karyawan sehingga masyarakat bisa melihat sebanyak apa karyawan yang benar-benar dibutuhkan perusahaan untuk mencapai level tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan mengukur kinerja agar karyawan dapat bekerja sesuai kemampuan terbaiknya.

CV. Karya Tani Kamanre adalah penyalur pupuk yang mendapatkan subsidi melalui PT. Pupuk Indonesia (Persero). Awalnya, perusahaan ini dikenal sebagai PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero) hingga akhirnya mengalami perubahan nama kedalam PT. Pupuk Indonesia (Persero) di 2012 secara resmi. Sekarang, PT. Pupuk Indonesia (Persero) membawahi sepuluh entitas anak perusahaan yang

menjalankan usaha di sektor produksi pupuk, konstruksi rekayasa (EPC), distribusi, layanan utilitas, sektor pangan, serta bidang niaga.

PT. Pupuk Indonesia (Persero) yakni salah satu penghasil pupuk paling besar dalam kawasan Asia. Kelompok usaha ini mencakup sejumlah entitas yang bergerak di sektor pestisida serta pupuk, bahan kimia, pendukung industri, serta jasa perdagangan maupun logistik. Total kapasitas produksi yang dimiliki saat ini mencapai 22 juta ton setiap tahunnya, yang mencakup 14 juta ton pupuk serta 8,6 juta ton amonia beserta produk-produk lainnya. Pupuk Indonesia (Persero): memainkan peran aktif dalam berfokus kepada lima kolom strategis yang berfokus kepada inovasi serta penelitian, unggulnya pelaksanaan serta rantai pasokan, optimasi serta keselamatan material, serta keberlanjutan ekonomi perusahaan dan ekonomi sirkular.

CV. Karya Tani Kamanre didirikan pada tanggal 12 Maret 2004 di Kabupaten Luwu, tepatnya pada Kelurahan Cilallang. Dengan alasan bahwasanya Kabupaten Luwu adalah suatu sentra niaga di bagian Timur Provinsi Sulawesi Selatan serta juga mampu mendistribusikan pupuk pada Provinsi Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, beserta Gorontalo. Tidak hanya itu, tetapi juga CV. Karya Tani Kamanre memusatkan juga perhatian kepada penyelenggaraan layanan serta produk pada bidang agrikultur serta rintangan menjaga rasa puas konsumen di tengah kompetisi yang bertumbuh saat ini. Berdasarkan CV, petani juga dapat menumbuhkan transaksi serta keuntungan untuk usaha pelanggan mereka. Karya Tani Kamanre sekarang juga memiliki 61 pengecer di berbagai lokasi.

Berdasarkan uraian di atas, di mana penyedia layanan sangat erat kaitannya dengan kepuasan pelanggan. Sehingga penulis terdorong dalam melaksanakan studi yang bertajuk: ***“Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Tani Kamanre”***.

Pada studi ini, terdapat ketiga target yang perlu diraih guna menemukan: (1)Apakah Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Tani Kamanre, (2)Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Tani Kamanre, (3)Apakah Stress kerja Dan Beban Kerja secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Tani Kamanre. Dengan meneliti ketiga aspek ini dapat memberikan pandangan yang bermanfaat mengenai aspek-aspek yang memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Teori

Menurut Robbins dan Judge (2017), stres kerja merupakan respons fisik dan emosional yang terjadi saat tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan

kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas dan semangat kerja.

Gibson et al. (2012) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi, terutama bila tidak sebanding dengan sumber daya dan kemampuan individu, dapat menjadi sumber kelelahan dan penurunan performa kerja.

Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi, kepuasan) dan eksternal (lingkungan kerja, beban kerja, sistem manajerial).

Stres Kerja

Dalam pandangan Ikhsanto (Putry & Hamsal, 2024), tekanan dalam dunia kerja merupakan kondisi tertekan yang berdampak pada aspek emosional, cara berpikir, serta kondisi fisik individu. Apabila tak ditangani secara efektif, situasi ini bisa menyebabkan individu mengalami kesulitan dalam menjalin hubungan yang sehat di berbagai lingkungan, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan.

(Hermawan, 2024) mendefinisikan stres kerja yakni situasi penuh tekanan yang berdampak pada situasi emosional, cara berpikir, serta kondisi fisik seseorang. Stres dalam pekerjaan dipahami sebagai respons seseorang kepada pekerjaan yang menimbulkan perasaan tegang, cemas, khawatir, kelelahan secara emosional, hingga tekanan mental yang intens.

Stres berdasarkan Veithzal yang dikutip dalam Sofiana dan rekan-rekannya (2020), merupakan sebuah keadaan penuh tekanan yang menyebabkan ketidakharmonisan baik secara mental maupun fisik, serta berpengaruh terhadap pola pikir, emosi, serta situasi karyawan secara keseluruhan. Tingkat stres kerja yang berlebihan bisa mengganggu motivasi individu dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sementara itu, Robbins, S.P dan Timoty (2014) dalam Hadija et al. (2023) mengungkapkan bahwa stres ialah situasi yang bersifat dinamis, dirasakan saat seseorang menghadapi rintangan, tuntutan, ataupun peluang yang berkaitan pada tujuan mereka, namun hasil dari situasi tersebut tak pasti serta begitu menentukan.

H1 : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Tani Kamanre.

Beban Kerja

Pandangan Safitri (2022), beban kerja yakni tanggung jawab atau aktivitas tertentu yang perlu dituntaskan karyawan dengan periode masa yang sudah

ditetapkan, lewat memanfaatkan kemampuan beserta keahlian yang dimiliki oleh individu tersebut.

Beban kerja merujuk pada sekumpulan tugas yang wajib dirampungkan melalui sebuah unit organisasi ataupun individu yang memegang posisi dengan terstruktur melalui pemanfaatan metode analisa beban kerja, jabatan, ataupun metode manajerial lainnya pada rentang periode spesifik, guna memperoleh data mengenai efektivitas serta efisiensi kerja dari bagian organisasi tersebut. (Putry & Hamsal, 2024)

Beban kerja bisa berdampak pada produktivitas dan kenyamanan karyawan di lingkungan kerja. Beban kerja menurut (Nurhandayani, 2022) dalam Sukmawati dan Hermana (2024) bisa didefinisikan selaku kondisi yang timbul saat kemampuan untuk menyelesaikan tugas terbatas. Saat karyawan bekerja, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan hingga batas tertentu.

H2 : Beban Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Tani Kamanre.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah sebuah elemen penting yang bisa memengaruhi tingkatan kesuksesan pada pencapaian sasaran sebuah organisasi atau perusahaan. Sukmawati dan Hermana (2024) menjelaskan bahwasanya kinerja merupakan suatu keadaan yang perlu dimengerti serta dikomunikasikan pada individu-individu terkait supaya bisa menilai sejauh mana progres serta implementasi dari suatu aktivitas, kebijakan, ataupun program, dengan rangka mencapai target, misi, serta visi organisasi sebagaimana yang telah dirancang pada strategi perusahaan.

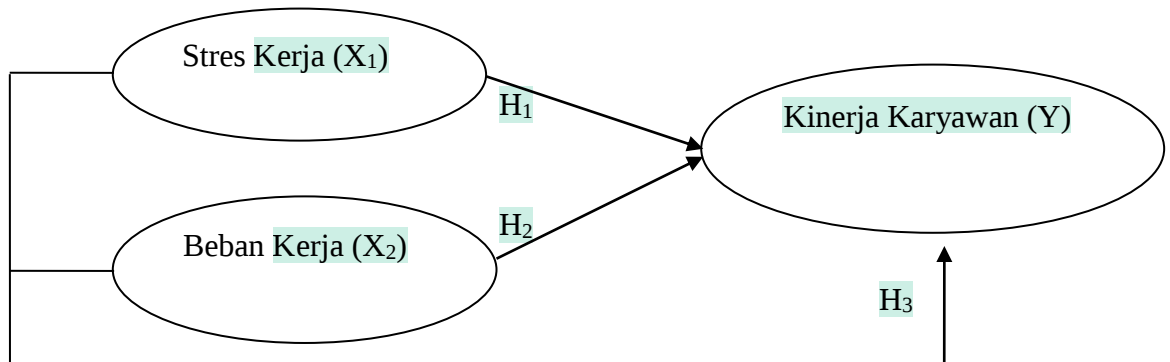
(Sulastri & Onsardi, 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja, melalui aspek mutu ataupun jumlah, yang didapatkan melalui individu karyawan dikala melaksanakan tugas-tugasnya selaras pada kewajiban yang telah dibebankan untuknya.

Rohman dan Ichsan (2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan bentuk tindakan nyata yang diperlihatkan individu selaku hasil dari pencapaian kerja, yang selaras dengan peran dan tanggung jawabnya pada suatu organisasi.

Mangkunegara (2006:97) dalam (Haedar, 2018) menjelaskan bahwasanya sebutan kinerja berawal pada ungkapan actual performance maupun job performance, yang merujuk pada hasil kerja atau prestasi yang sesungguhnya individu capai dikala melaksanakan kewajiban yang sudah diserahkan selaras pada kewajiban yang dipikulnya.

Kasmir (2019:184) dalam Tahier & Mahmud (2023) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada perilaku serta hasil kerja yang ditunjukkan dikala memenuhi tanggung jawab serta tugas yang diberi sepanjang jangka spesifik. Sementara itu, Afandi (2021:83–84) menjelaskan bahwasanya kinerja ialah kesiapan individu

ataupun kelompok guna melaksanakan ataupun meningkatkan aktivitas selaras pada tanggung jawab yang diemban, serta hasil yang diinginkan.



Gambar 1 Kerangka Pikir

Keterangan :

1. Variabel terikat yakni variabel yang terdampak atas variabel bebas. Pada studi ini, yang menjadi variabel terikat ialah Kinerja karyawan (Y)
2. Variable bebas ialah variabel yang memberikan pengaruh pada variabel terikat, yang termaksud variabel bebas pada studi ini ialah Stress Kerja (X₁) serta beban kerja (X₂).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang dipakai yaitu metode sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasinya merupakan sampel, yakni sejumlah 30 orang responden. Penghimpunan datanya dilaksanakan lewat pendistribusian kuesioner yang sudah melalui pengujian reliabilitas serta validitas. Guna menganalisa data, dipakai metode Regresi Linier Berganda melalui tambahan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Maksud dari analisis ini yaitu guna menguji cara variabel independent yakni stress dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Bukan itu saja, studi ini melakukan uji validitas, reabilitas, uji F (Simultan), uji T (Parsial), beserta terakhir uji koefisien Determinasi (R²).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Item	Indikator	Sumber
Stres Kerja	Tuntutan tugas	SK1	Yusman Dedy Rizaldi. 2021.
	Tuntutan peran	SK2	
	Tuntutan antar pribadi	SK3	
	Struktur organisasi	SK4	
	Kepemimpinan organisasi	SK5	
Beban Kerja	Target yang harus dicapai	BK1	Yusman Dedy Rizaldi. 2021.
	Kondisi pekerjaan	BK2	
	Waktu kerja	BK3	
	Standar pekerjaan	BK4	
	Standar pekerjaan	BK5	
Kinerja Karyawan	Kuantitas	KK1	Yusman Dedy Rizaldi. 2021.
	Kualitas	KK2	
	Ketepatan waktu	KK3	
	Sikap kerja	KK4	
	Kemandirian	KK5	

Sumber : Data diolah SPSS Ver.20 (2025)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validasi

Uji validitas tujuannya guna mengevaluasi apakah data dalam kuesioner mampu disebut sah atau tak layak. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika skor validitasnya atas tiap-tiap respons yang ditemukan melalui pemberian pertanyaan memiliki angka yang melebihi 0,361. Jika memenuhi kriteria tersebut, maka poin pertanyaannya terbilang valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,845	0,361	Valid
	X1.2	0,816	0,361	Valid
	X1.3	0,843	0,361	Valid
	X1.4	0,816	0,361	Valid
	X1.5	0,839	0,361	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,803	0,361	Valid
	X2.2	0,801	0,361	Valid
	X2.3	0,842	0,361	Valid
	X2.4	0,891	0,361	Valid

	X2.5	0,847	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,853	0,361	Valid
	Y2	0,655	0,361	Valid
	Y3	0,656	0,361	Valid
	Y4	0,790	0,361	Valid
	Y5	0,747	0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Ver.20 (2025)

Pada tabel tersebut, temuan atas pengujian validitas memperlihatkan bahwa setiap pertanyaan untuk semua indikator yang dipakai dikala mengukur berbagai variable. Pada studi ini memiliki koefisien korelasi yang semakin tinggi atas r tabel = 0.361, hingga bisa ditarik kesimpulan bahwa indikator yang digunakan adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Sebuah angket disebut handal ataupun reliabel apabila respon individu atas pertanyaan ialah stabil maupun konsisten pada masa ke masa. Reliabilitas variabelnya diputuskan menurut nilai *AlphaCronbach*, jika nilai $\alpha > 0,60$ lalu terbilang variabelnya reliabel ataupun bisa diandalkan.

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Kreteria
1.	Stres Kerja	0,888	0,60	Reliabel
2.	Beban Kerja	0,893	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,791	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS Ver.20 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat menyimpulkan bahwa kuesioner berfungsi sebagai alat untuk mengukur variable stress kerja, beban kerja, serta kinerja karyawan. Skor Cronbach-Alpha $> 0,60$ mengindikasikan bahwa data mampu dipercaya atau memiliki reliabilitas. Skor Cronbach-Alpha $> 0,60$ memperlihatkan bahwa datanya dapat diandalkan atau reliable.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,703	1,831		2,022	,053
Stres Kerja (X1)	,503	,180	,553	2,803	,009
Beban Kerja (X2)	,332	,185	,355	1,798	,083

Sumber : Data diolah SPSS Ver.20 (2025)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diamati pada tabel tersebut, persamaan regresinya yang terbentuk yaitu :

$$Y = 3,703 + 0,503 X1 + 0,332 X2$$

Model ini, dapat dinyatakan bahwa :

B1 = 0,503 artinya yaitu setiap ada kenaikan pada variable stress kerja sejumlah satu satuan, dapat meningkat kinerja karyawan sejumlah 0,503 beserta anggapan variabel Beban Kerja tetap atau konstan.

B2 = 0,332 artinya yaitu setiap ada kenaikan pada variable beban kerja sejumlah satu satuan, nantinya meningkat kinerja karyawan sejumlah 0,332 beserta asumsi variabel Stres Kerja tetap atau konstan.

4. Uji T (Uji Parsial)

Uji t dimanfaatkan guna menganalisis sebesar apa dampak tiap-tiap variabel independen (yaitu stres dan beban kerja) kepada variabel dependen (kinerja karyawan). Guna menentukan terdapat ataupun tidak adanya dampak secara signifikan, dipakai tingkat signifikansi sejumlah 5% atau 0,05. Pengujian ini dilakukan secara parsial guna melihat dampak tiap-tiap variabel bebas pada variabel terikat. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan t tabel, serta jika t hitung pada taraf signifikansi 0,05 lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis dianggap diterima. Perhitungan t tabel dilakukan memakai rumusan: $t \text{ tabel} = n - k - 1$, yaitu $30 - 2 - 1 = 27$, dimana k ialah total variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai t tabel yang diperoleh adalah 1,703.

13

Tabel 5 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,703	1,831		2,022	,053
Stres Kerja (X1)	,503	,180	,553	2,803	,009
Beban Kerja (X2)	,332	,185	,355	1,798	,083

Sumber : Data diolah SPSS Ver.20 (2025)

1. Melalui tabel uji-t tersebut, menunjukkan bahwasanya variabel stress kerja (X1) memiliki t-hitung sejumlah 2,803 > T-tabel (1.703) secara signifikan $0,009 < 0,05$ berarti stres kerja (X1) dipengaruhi oleh kinerja karyawan.
2. Melalui tabel uji-t di atas, menunjukkan bahwasanya variabel beban kerja (X2) mempunyai t hitung sejumlah 1,798 > t tabel (1,703) dengan signifikan $0,083 > 0,05$ berarti beban kerja (X2) tidak berpengaruh.

5. Uji F (Simultan)

Uji F dipakai guna menemukan apakah variabel beban serta stres kerja memiliki pengaruh dengan simultan pada kinerja karyawan. Nilai F tabel didapatkan memakai rumus $n - k - 1$, yaitu $30 - 2 - 1 = 27$, di mana k merupakan total variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai F tabel sejumlah 3,35. Apabila nilai F hitungnya melebihi F tabel pada tingkat signifikansi 0,005, sehingga hipotesisnya yang menyebutkan bahwasanya variabel bebas dengan simultan berdampak kepada variabel terikat dinyatakan diterima.

20

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66,760	2	33,380	48,178	,000 ^b
Residual	18,707	27	,693		
Total	85,467	29			

Sumber : Data diolah SPSS Ver.20 (2025)

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

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

Merujuk pada data dalam tabel sebelumnya, diperoleh bahwanya nilai F hitung sejumlah 48,178 lebih besar dibandingkan F tabel yang bernilai 3,35, beserta tingkatan signifikansi 0,000 yang $< 0,05$. Sehingga, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menunjukkan bahwasanya terdapat dampak simultan antara variabel stres kerja dan beban kerja kepada kinerja karyawan.

6. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) diungkapkan dalam bentuk persentase. Semakin mendekati angka 1 nilai R^2 yang diperoleh, maka semakin tinggi pula kemampuan model regresi dikala menjabarkan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,884 ^a	,781	,765	,83237

Sumber : Data diolah SPSS Ver.20 (2025)

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

Mengacu pada Tabel 7, tampak bahwasanya nilai R square mencapai 0,781, yang mengindikasikan bahwasanya variabel Stres Kerja serta Beban Kerja memberikan kontribusi sejumlah 78,1% terhadap Kinerja Karyawan di CV. Karya Tani Kamanre. Sementara itu, sisanya yaitu 21,9% (hasil dari 100% dikurangi 78,1%) terpengaruhi dari aspek-aspek lain yang tak termasuk pada cakupan studi ini. Selain itu, nilai koefisien regresi berganda (R) sebesar 0,884 memperlihatkan terdapat relasi yang kuat antara variabel-variabel independen secara simultan kepada kinerja karyawan, yang menunjukkan tingkat korelasi sejumlah 88,4%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan serta bersifat positif terhadap kinerja karyawan pada Cv. Karya Tani Kamanre. Hal tersebut diperlihatkan melalui temuan analisis uji t, dimana nilai t hitungnya sebesar 2,803 melampaui nilai t tabel yaitu 1,703, dengan tingkat signifikansi 0,009 yang ada dibawah batas 0,05. Temuan ini memperlihatkan bahwa variabel stres kerja secara

signifikan dan positif berdampak dalam naiknya kinerja karyawan pada CV. Karya Tani Kamanre.

Temuan dalam penelitian ini juga selaras dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Giovanni et al. (2015), serta mendukung hasil riset yang dilakukan oleh Lestari Wahyu Muji dan rekan-rekannya pada tahun 2020. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa tekanan kerja memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Tekanan dalam pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk mengoptimalkan kemampuannya demi memenuhi tuntutan kinerja. Untuk mengurangi tingkat stres kerja, perusahaan dapat menyediakan sarana relaksasi dan hiburan, seperti kegiatan kebersamaan keluarga (family gathering) serta berbagai fasilitas lainnya yang dirancang untuk membantu menurunkan beban stres di lingkungan kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif, terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Tani Kamanre. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 1,798, yang lebih besar dari t tabel 1,703. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,083 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis H_2 tidak dapat diterima secara statistik pada tingkat kepercayaan 5%. Hal ini bisa disebabkan oleh jumlah sampel yang sedikit (30 orang), perbedaan kemampuan antar karyawan, atau distribusi beban kerja yang tidak merata. Namun, dari hasil regresi secara praktis atau empiris, terlihat bahwa peningkatan satu satuan beban kerja cenderung meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,332 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja tetap konstan. Oleh karena itu, manajemen tetap perlu memperhatikan penyebaran beban kerja secara adil dan proporsional agar tidak menghambat kinerja karyawan.

Temuan ini tidak bertentangan sepenuhnya dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Munandar (2014) dan Yusman Dedy Rizaldi (2021), bahwa beban kerja bisa meningkatkan kinerja jika disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari uji simultan mengindikasikan bahwasanya beban serta stres kerja, jika dilihat dengan simultan, memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada CV. Karya Tani Kamanre. Nilai F hitung yang tercatat sebesar 48,178 lebih besar dibandingkan F tabel yang sebesar 3,35, beserta tingkatan signifikansi 0,000 yang $< 0,05$. Ini berarti stres kerja nantinya dialami oleh karyawan jika mereka mempunyai beban kerja yang perlu diselesaikan. Tetapi, jika beban kerja yang

diberikan sesuai pada kemampuan karyawan, hal ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dan memingkatkan kinerja karyawan.

Temuan dalam studi ini konsisten pada studi yang dilaksanakan oleh Astianto (2014) serta hasil penelitian Yusman Dedy Rizaldi (2021), yang menyimpulkan bahwasanya beban serta stres kerja, jika dilihat secara bersamaan (simultan), memiliki pengaruh pada kinerja.

KESIMPULAN

Lewat temuan diatas, mampu disimpulkan bahwasanya :

Stres kerja memengaruhi kinerja karyawan Di CV. Karya Tani Kamanre secara positif dan signifikan. Artinya stress kerja yang dikelola dengan baik bisa mendorong peningkatan hasil kerja karyawan. Sedangkan Beban Kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada tingkat 5%. Hal ini, menunjukkan perlunya pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang dan terukur. Dan Secara Simultan, stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut perlu diperhatikan secara bersamaan agar kinerja karyawan tetap optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., Muhamad Husein, A., Studi Administrasi Bisnis, P., & Ilmu Administrasi, F. (2024). Pengaruh Stres Kejadian Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. RhenusLogisticsIndonesiaJakarta.In12| *JurnalAdministrasi Bisnis* (Vol. 4).<http://ojs.stiami.ac.id/index.php/JAMBIS>
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (n.d.). *Pengaruh Stres Kejadian Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandungeffectofworkstresssandworkloadonemployeeperformancein PT Sucofindo Branch Bandung*.
- Hadija, H., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi Se Kota Palopo. *Jesya*, 6(2), 1404–1409. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1110>
- Haedar, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo. *CAM JOURNAL : Change Agent For Management Journal*, 2(2), 259–266.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Lestari Wahyu Muji, Liana Lie, Aquinia Ajeng, 2020. Pengaruh Stres Kerja

Konflik Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol 27, (2).

Putry, D. A., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 363. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>

Rohman Malik Abdul, Ichsan Rully Moch. 2021. *Pengaruh Beban Kerjadan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT HondaDaya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. (n.d.).

Safitri Legista, 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT Ancol Terang Metal Priting Industri). *Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta*, 33(1),1-12.

Staf, K., Politeknik, P., & Pontianak, N. (2020). *416133-None-B322425E*. 8, 1–15.

Sukmawati Risma, Hermana Cecep. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisenis (JRMB)*, Vol.4, No.1.

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>

Tahier, I., & Mahmud, A. N. (2023). *Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Luwu*. 2(3), 173–187.

Yusman Dedy Rizaldi. 2021. Pengaruh Stres kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. *SkipsiPharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405

