

## PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ASTER ANDRIANI KUSUMA  
YOYOK SOESATYO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,  
Kampus Ketintang Surabaya 60231  
E-mail: aster.andriani@gmail.com

**Abstract:** *Human resources are the most important asset that should be owned by company. For that we need firm handling to be done so that they can be spared the stress that will affect their performance. Workload that the company isn't in accordance with the employee's ability will also affect the performance. This study uses a quantitative approach. The type of research conducted is causality with variable workload as the independent variable. Variable job stress and performance as the dependent variable. The technique of sampling using probability sampling with simple random sampling with sample of 51 full-time employees production department PT Apie Indo Karunia The analytical method used was Partial Least Square (PLS) with Smart PLS software. The results showed 1) there is a positive and significant effect between workload with job stress, 2) workload and performance a significant negative effect, 3) job stress and performance a significant negative effect.*

**Keywords:** *workload, job stress, and performance.*

### PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang pesat saat ini sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan perencana dan pelaku aktif dalam perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Samsudin (2009:21) mengatakan, aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada dalam setiap perusahaan. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan.

Tika (2006:64) mengatakan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi

pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Sedangkan As'ad (2004:46) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih baik. Beban kerja dapat

didefinisikan sebagai bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi. Dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi (Perry *et al.*, 2006).

Karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah di perusahaan, sehingga sangat mungkin akan mengalami stres. Luthan (2008:247) mengatakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja.

Obyek penelitian ini di PT Apie Indo Karunia yang bergerak di bidang industri manufaktur pembuatan material logam untuk *sparepart* mesin industri. Di dalam usahanya PT Apie Indo Karunia memberikan pelayanan secara “*one stop service*” yang artinya perusahaan menyediakan semua kebutuhan secara lengkap mulai dari *step* awal sampai akhir.

Perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur yang hasil produksinya *custom*, yang artinya perusahaan ini memproduksi barang-barang yang sesuai permintaan yang dibutuhkan dan diinginkan

konsumennya. Lini bisnis perusahaan adalah baja dan pengecoran besi, aluminium bronze, mekanik, konstruksi, tangki penyimpanan, *conveyor*, pipa, mesin, desain dan suku cadang.

Karyawan pada PT Apie Indo Karunia dihadapkan dengan berbagai kondisi. Di mana mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan serta memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan stres kerja dan dapat juga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT Apie Indo Karunia untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja agar dapat meminimalisir terjadinya stres kerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah a) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia, b) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia, c) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia.

## KAJIAN PUSTAKA

### Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:385) beban kerja merupakan tugas – tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih

lanjut kedalam 2 kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Sedangkan menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungjawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*).

Indikator beban kerja sebagai berikut: 1) waktu kerja, 2) jumlah pekerjaan, 3) faktor internal tubuh, 4) faktor eksternal tubuh. (Menpan 2010:2) dalam Sitepu (2013). Sedangkan menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut: 1) beban kerja fisik, 2) beban kerja mental, 3) penggunaan waktu.

### Stres Kerja

Siagian (2009:300) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun lingkungan diluarnya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:351) stres diidentifikasi sebagai respon adaptif, dipengaruhi oleh karakteristik individual dan atau proses psikologis, yaitu akibat dari tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang menyebabkan tuntutan fisik dan atau psikologis terhadap seseorang.

Beberapa indikator untuk mengukur stres kerja menurut Cooper (1995) dalam Romli (2010) adalah kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi. Sedangkan

menurut Robins (2006:800-801) terdapat indikator stres kerja terhadap karyawan, yaitu: 1) gejala psikologi, 2) gejala perilaku, 3) gejala fisiologis.

### Kinerja

Rivai (2006:35), menyatakan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangible*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kinerja dapat dilihat dari proses, hasil dan *outcome* (Mangkuprawira 2006:218).

Indikator kinerja menurut Gomes (2003:142) sebagai berikut 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) kreatifitas, 4) kerjasama, 5) *dependability*, 6) inisiatif, 7) kualitas pribadi. menurut bernardin dan russel (1993) dalam khuzaeni *et al.*, (2013) menjelaskan tentang karakteristik dari kinerja, sebagai berikut: 1) kualitas, 2) ketepatan waktu, 3) efektivitas biaya.

### Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja

Menurut Sunyoto (2012: 217) beban kerja yang terlalu banyak

dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Penelitian Nurmalasari (2013) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Sedangkan penelitian Fitri (2013) menemukan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja.

Teori Huey dan Wickens (1993: 55) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja, dimana beban kerja tinggi maka akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Sehingga beban kerja dapat berpengaruh negatif, pada saat beban kerja meningkat maka kinerja akan turun.

Penelitian Shah *et al.*, (2011) menyatakan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebanyakan orang memiliki beban kerja tinggi karena itu akan menciptakan lingkungan kerja yang mengarah untuk menurunkan tingkat produktivitas. Penurunan mendadak (tinggi ke medium) atau peningkatan (rendah hingga medium) beban kerja juga dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Sedangkan penelitian Perry *et al.*, (2006) menyatakan bahwa beban kerja/tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak mempengaruhi kondisi dari karyawan dan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Sopiah (2008:95) menyatakan bahwa salah satu dari gejala stres yang tinggi adalah kinerja yang rendah. Penelitian Ahmed dan

Ramzan (2013) menyatakan stres kerja yang terjadi di suatu perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan, dalam arti bila seorang karyawan mengalami stres kerja maka kinerja yang akan dicapai menurun. Hal senada juga diungkapkan dalam penelitian Shahriari *et al.*, (2013) yang menyatakan hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang negatif. Namun tidak selamanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang terdahulu menyatakan bahwa, stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dalam penelitian Khuzaeni *et al.*, (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Ouyang (2009) yang menyatakan bahwa stres kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan:

- H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan tetap departemen PT Apie Indo Karunia
- H<sub>2</sub> : Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan tetap departemen PT Apie Indo Karunia
- H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan tetap departemen PT Apie Indo Karunia

## METODE

Jenis penelitian ini merupakan suatu survei yang dilakukan terhadap karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia. Metode yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut (Ferdinand 2006:7) Dengan menghubungkan variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja melalui pengujian hipotesis kemudian dilakukan uji statistik untuk mendapatkan hasil dari data-data tersebut yang dapat memberikan penjelasan tentang penelitian ini.

Penelitian dilaksanakan di PT Apie Indo Karunia yang beralamat di Jalan Berbek Industri II no. 1-3, Waru Sidoarjo. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia yang berjumlah 59 karyawan. Penelitian ini menggunakan *probability sampling*, jenis pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *simple random sampling*. Maka, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 51 karyawan tetap departemen produksi.

Pada penelitian ini terdapat variabel independen beban kerja ( $X_1$ ), sedangkan variabel dependen stres kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja ( $Y_2$ ). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu sesuai dengan tanggungjawabnya. Ada beberapa pengukuran beban kerja menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011). Indikator yang digunakan adalah 1) waktu kerja, 2) beban kerja fisik, dan 3) beban kerja mental.

Stres Kerja merupakan ketegangan atau proses psikologi yang disebabkan oleh tekanan yang dialami baik secara tuntutan fisik

maupun psikologis karyawan yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang dan tidak bisa rileks. Indikator untuk mengukur stres kerja menurut Cooper (1995) dalam Romli (2010) dan Robins (2006:800-801) adalah 1) lingkungan kerja, 2) masalah peran, 3) hubungan interpersonal, 4) kesempatan pengembangan karir, 5) struktur organisasi, dan 6) gejala fisiologis.

Kinerja merupakan hasil dari hasil dari proses pekerjaan tertentu yang ditunjukkan secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan atau kriteria yang telah ditetapkan. Indikator menurut Gomes (2003:142) adalah 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) kreatifitas, 4) kerjasama, 5) *dependability*, 6) Inisiatif, dan 7) kualitas pribadi.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun angket ini adalah lima skala likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti Sugiyono (2011:121). Menurut Ferdinand (2006:278), dikatakan *reliabel* atau terpercaya apabila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Hasil penelitian yang reliabel nilai terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda Sugiyono (2011:121).

Teknik analisis data menggunakan metode alternatif *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM PLS) dengan

program SMARTPLS 2.0 M3. Berdasarkan *outer loading* serta *convergent validity* menunjukkan hasil bahwa semua indikator diatas 0,50, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator variabel valid dan dianggap baik. Uji reliabilitas menggunakan teknik perhitungan *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Hasil uji realibilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel adalah reliabel.

## HASIL

### Hasil Analisis Deskriptif

Diketahui bahwa dari 51 responden yang dijadikan obyek penelitian, dari 51 responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 51 karyawan (100%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 0 karyawan (0%), usia <30 tahun sebanyak 23 karyawan (45,1%), usia 31-40 tahun sebanyak 25 karyawan (49,0%), dan usia >40 tahun sebanyak 3 karyawan (5,9%). Diketahui masa kerja 1-5 tahun sebanyak 22 karyawan (43,1%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 18 karyawan (35,3%), masa kerja >10 tahun sebanyak 11 karyawan (21,6%), dan Terdapat 46 karyawan (90,2%) yang berpendidikan terakhir SLTA/SMK, sebanyak 4 karyawan (7,9%) yang memiliki pendidikan terakhir D1/D2/D3, dan sebanyak 1 karyawan (1,9%) yang memiliki pendidikan terakhir S1/S2/S3.

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja menghasilkan nilai *R-square* sebesar 0.856 yang berarti variabel beban kerja mampu menjelaskan stres kerja sebesar 85% dan sisanya 15% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas

dalam penelitian ini. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *R-square* sebesar 0.374 yang berarti variabel stres kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 37% dan sisanya 63% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Disamping melihat *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. Hasil nilai *Q-square predictive relevance* sebesar 0,68, dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0 (nol). Hal tersebut menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang baik karena dapat menjelaskan model sebesar 68%.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t. Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai t tabel signifikan 5% = 1,96. Hasil analisis PLS dapat dilihat dalam tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Antar Variabel**

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample (O)	T-Statistic ( O /STERR)	T-Table	Kesimpulan
Beban Kerja $\rightarrow$ Stres Kerja	0.924876	49.8831	=1.96	Signifikan
Beban Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0.60089	3.10833	=1.96	Signifikan
Stres Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0.31802	2.40025	=1.96	Signifikan

Sumber : output smartPLS2.0

Berdasarkan tabel 1. hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan dengan koefisien *estimate* sebesar 0.924876 dan signifikan pada 5% (1,96), koefisien tersebut bertanda positif

yang apabila semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi stres kerja. Sedangkan nilai t-statistik sebesar 49.5531 lebih besar dari 1,96%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

Untuk hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan, berpengaruh negatif dengan koefisien *estimate* sebesar -0.60089 dan signifikan pada 5% (1,96). Koefisien tersebut bertanda negatif yang apabila beban kerja tinggi maka kinerja akan menurun dan sebaliknya, dengan nilai t-statistik sebesar 3.10833 lebih besar dari 1,96%. Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien *estimate* -0.31502 dan signifikan pada 5% (1,96), koefisien tersebut bertanda negatif yang apabila stres kerja meningkat, maka kinerjanya akan menurun dan sebaliknya. Sedangkan nilai t-statistik sebesar 2.40025 lebih besar dari 1,96%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan hasil koefisien *estimate* sebesar 0.924876 dengan t-statistik sebesar 49.5531  $\geq$  1,96%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Hal tersebut didukung dengan deskriptif responden pada variabel beban kerja termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata jawaban responden 2.6. Indikator yang menjadi potensi yang menyebabkan beban kerja tinggi adalah mengenai waktu kerja sedangkan yang mempunyai potensi yang membuat beban kerja rendah adalah mengenai beban kerja mental. Deskriptif responden untuk variabel stres kerja tergolong rendah dengan nilai rata-rata jawaban responden 2.17.

Menurut UU no.13/2003 pasal 77 ayat 1 menyatakan bahwa apabila bekerja selama 5 hari dalam 1 minggu maka jam kerjanya adalah 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. PT Apie Indo Karunia mempunyai jam kerja mulai pukul 07.00-15.30 dan 5 hari kerja. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa pemimpin perusahaan mempunyai sikap yang optimis sehingga menerima semua pesanan dan menganggap semua karyawan memiliki kemampuan yang sama.

Pemenuhan target kerja mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam operasional perusahaan. Dengan adanya jam kerja yang berlebih maka kondisi kerja karyawan menjadi menurun. Sehingga hal tersebut dapat menjadi tekanan yang dirasakan dan dapat memicu terjadinya stres kerja. Namun dalam bekerja karyawan masih bisa berkonsentrasi dan karyawan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja. Sehingga tekanan mental yang terjadi termasuk kategori rendah.

Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara beban kerja terhadap stres kerja, sehingga

apabila semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja akan meningkat juga. Dengan demikian penelitian ini menerima  $H_1$  yaitu, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sunyoto (2012:217) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya.

Penelitian ini mendukung peneliti Nurmalasari (2013) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara beban kerja terhadap stres kerja, sehingga apabila beban kerja meningkat, maka stres kerja akan meningkat juga.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga  $H_2$  diterima. Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien *estimate* sebesar  $-0.60069$  dengan *t*-statistik sebesar  $3.10833 \geq 1,96\%$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal tersebut didukung dengan deskriptif responden pada variabel beban kerja termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata jawaban responden 2.6 dengan indikator waktu kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang mempunyai potensi yang dapat

menyebabkan terjadinya beban kerja. Deskriptif responden untuk variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden 3.88 dengan indikator kerjasama memiliki nilai rata-rata tertinggi.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa dalam penyelesaian pekerjaan karyawan harus bekerja di luar jam operasional perusahaan. Untuk pemenuhan kinerjanya karyawan sudah melakukan kerjasama dengan baik, namun bekerja di luar jam operasional akan dapat mengurangi konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan kinerja menurun.

Penelitian ini menemukan pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja, sehingga apabila semakin rendah beban kerja, maka kinerja akan meningkat juga. Dengan demikian penelitian ini menerima  $H_2$  yaitu, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Huey dan Wickens (1993:55) menyatakan bahwa ketika beban kerja tinggi kesalahan akan muncul dari ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan tugas yang penting. Beban kerja dan kinerja dapat berpengaruh negatif dimana beban kerja meningkat maka kinerja akan menurun.

Penelitian ini mendukung penelitian Shah *et al.*, (2011) menyatakan bahwa peningkatan (rendah hingga medium) beban kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Penelitian ini menemukan pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**



Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga  $H_3$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja.

Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh stres kerja dan kinerja menunjukkan hasil koefisien *estimate* sebesar  $-0.315022$  dengan *t*-statistik sebesar  $2.318525 \geq 1,96\%$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil penilaian jawaban deskriptif responden untuk variabel stres kerja tergolong rendah dengan nilai rata-rata jawaban responden 2.17. Item pernyataan tertinggi yang mempunyai potensi menimbulkan stres kerja adalah mengenai karyawan kurang mengutamakan keselamatan dalam bekerja dan item pernyataan yang terendah yang mempunyai potensi menimbulkan stres kerja adalah mengenai karyawan merasa bosan akan pekerjaan dan tugasnya.

Hal ini berarti bahwa karyawan PT Apie Indo Karunia merasa senang dan nyaman atas pekerjaan yang dilakukan di bagian produksi. Namun keselamatan kerja seringkali diabaikan oleh beberapa karyawan, menurut bu Ciska selaku HRD mengatakan bahwa setelah jam istirahat berakhir beberapa karyawan sering mengabaikan keselamatan kerjanya seperti tidak mengenakan helm kerja dan tidak memakai kembali sepatu *safety*.

Deskriptif responden untuk variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden 3.88. Item pernyataan tertinggi yang mempunyai potensi menyebabkan kinerja tinggi adalah mengenai dalam melakukan

pekerjaan selalu bersedia bekerjasama dengan atasan, sesama, maupun bawahan dan item pernyataan yang terendah yang mempunyai potensi menyebabkan kinerja rendah adalah dalam melakukan pekerjaan diperusahaan selalu bersemangat untuk mengerjakan tugas-tugas baru yang diberikan pimpinan.

Hal ini berarti bahwa karyawan PT Apie Indo Karunia dalam bekerja sudah melakukan kerjasama dengan baik, karena di bagian produksi ini pekerjaan dilakukan *step by step* mulai dari pola hingga *finishing* apabila tidak ada kerjasama disetiap bagian maka proses dalam bekerja akan terhambat sehingga dapat menurunkan kinerja.

Penelitian ini menemukan pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja, sehingga apabila semakin rendah stres kerja, maka kinerja akan meningkat juga. Dengan demikian penelitian ini menerima  $H_3$  yaitu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Handoko (2010:200) yang menyatakan hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sedangkan Sopiha (2008:95), menyatakan bahwa salah satu gejala stres yang tinggi adalah kinerja yang rendah.

Penelitian ini mendukung penelitian Ahmed dan Ramzan (2013) stres kerja yang terjadi di suatu perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan, dalam arti bila seorang karyawan mengalami stres kerja maka kinerja yang akan dicapai menurun. Hal senada juga diungkapkan dalam penelitian Shahriari *et al.*, (2013) yang hasilnya menunjukkan stres kerja dan kinerja

memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian Ouyang (2009) yang hasilnya justru menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka stres kerja karyawan akan semakin menurun pula dan dapat terjadi sebaliknya.

Beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan dapat terjadi sebaliknya.

Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia. Hal ini menunjukkan apabila stres kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan dapat terjadi sebaliknya.

Perusahaan sebaiknya mengadakan kembali kegiatan-kegiatan yang dapat menyegarkan pikiran karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan olahraga bersama setiap 1 minggu sekali, dan mengadakan *gathering* setiap 1 tahun sekali. Dengan adanya program kegiatan tersebut diharapkan dapat mengurangi stres kerja walaupun pekerjaan yang dilakukan meningkat.

Melakukan evaluasi antara beban kerja dan kemampuan atau

kapasitas yang bersangkutan. Memberikan pengembangan dan pelatihan secara berkelanjutan agar kemampuan yang dimiliki karyawan dapat dioptimalkan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dapat meminimalisir kesalahan saat bekerja sehingga karyawan dapat mengoptimalkan waktu dalam bekerja. Dengan adanya program pengembangan dan pelatihan maka diharapkan kemampuan karyawan akan berkembang dan meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan sehingga tidak perlu menambah jam kerja/lembur.

Stres kerja yang terjadi di PT Apie Indo Karunia termasuk kategori rendah. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dan selalu mengingatkan karyawan akan pentingnya menjaga keselamatan dalam bekerja. Dengan demikian akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu karena keterbatasan yang ada pada penelitian ini, diharapkan agar peneliti yang lain dapat meneliti menambahkan variabel mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menggunakan indikator beban kerja dan stres kerja yang lain, sehingga ada perbandingan antara penggunaan metode pengukuran beban kerja, stres kerja, dan kinerja pada penelitian ini dengan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Ashfaq, dan Ramzan, Muhammad. 2013. Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 11(6): 61-68.

- As'ad, M. 2006. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian*. Semarang: CV Indoprint.
- Fitri, Musliha. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank Bmt). *Jurnal Kesehatan Masyarakat 2* (1): 1-10.
- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Huey, M. Beverly, Wickens D. 1993. *Workload Transition Implication for Individual and Team*. Washington DC: National Academy Press.
- Khuzaeni, Idrus *et al.*,. 2013. The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. *Jurnal of Business and Management (IOSR-JBM) 9*(2): 49-54.
- Kreitner dan Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, F. 2008. *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill InternationalBook Comp. Inc. New York.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2006. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT Gramedia.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Nurdin, Ikhsan. 2011. Pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung. Skripsi tidak diterbitkan. Bandung: Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Nurmalasari, Wanti. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru. *Jurnal Manajemen: 1-10*.
- Ouyang, Yenhui. 2009. The Mediating Effect of Job Stress and Job Involvement Under Job Instability: Banking service Personal of Taiwan as an Example. *Journal of Money, Investment, and Banking* (11):16-26.
- Perry, Carlene *et al.*. 2006. Effects of Physical Workload on Cognitive Task Performance and Situation Awareness. *Journal of Ergonomic Science* :1-19.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Lima. Terjemahan oleh Halida dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Romli, Asep. 2010. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Pnm Al Ma Soem*. Tesis tidak diterbitkan. Bandung: Universitas Komputer Indonesia Bandung.

- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Shah, Syed *et al.*,. 2011. Workload and Performance of Employees. *Journal of Contemporary Research in Business* 3 (5): 256- 267.
- Shahriari, Jamshid *et al.*,. 2013. Influential Factors on Job Stres and its Effect on the Employee's Performance Among Bank Sepah Branches in Tehran. *Jurnal of Fundamental and Applied Life Sciences* 3 (3): 446-451.
- Siagian, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitepu T. Agripa. 2013. Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA* 1(4): 1123-1133.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tika, Moh, Pambudu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cet. Ke-1. Jakarta: PT Bumi Aksara.