

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR POS KUPANG

*The Influence Of Workload And Work Stress On Employee Performance at PT. Pos Indonesia Kupang Pos Office*

**Buchari Pati Raja<sup>1,a)</sup>, Debryana Y. Salean<sup>2,b)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>)Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> patirajabuchari@gmail.com, <sup>b)</sup> debryana.salean@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang yang berjumlah 30 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 30 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam organisasi diperlukan faktor yang dapat menunjang berbagai kegiatan dalam suatu organisasi seperti sumber daya manusia. Selain itu kemajuan jaman akan selalu beriringan dengan perkembangan teknologi (Dja'akum, 2019), tetapi aset yang penting dibutuhkan perusahaan tetap sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga yang harus dimiliki oleh perusahaan serta harus selalu dipertahankan karena sumber daya manusia yang akan menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai (Andriani, et al 2014).

Meskipun berbagai faktor telah tersedia, namun tanpa peran dari sumber daya manusia perusahaan tidak mampu beroperasi. Karena sumber daya manusia menjadi penentu penggerak didalamnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Dengan kemampuan yang memadai, maka sumber daya manusia mampu menyelesaikan berbagai tugas dan tanggungjawab dengan efektif dan efisien. Apabila kinerja karyawan

menurun maka akan berdampak pada hasil pendapatan perusahaan atau berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Rizki, et al 2019).

Kinerja karyawan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2011:548). Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan yang bekerja memiliki prestasi serta kemampuan yang memadai. Oleh karena itu kinerja menjadi suatu hal yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan. Karena penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terkait dengan kinerja karyawan. Agar karyawan dapat meningkatkan kualitas serta pengetahuan terkait dengan tanggungjawab dan tugas yang telah dibebankan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat beban kerja dan tingkat stres kerja karyawan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tanggungjawab yang telah diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan kemampuan yang karyawan miliki (Adriani, et al 2014). Jika kemampuan yang dimiliki karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka akan menjadikan sikap yang tidak bertanggungjawab dan cenderung meremehkan karena kemampuan yang dimiliki lebih tinggi dibandingkan dengan tanggungjawab yang diberikan, dan sebaliknya jika kemampuan karyawan kurang mendukung dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka dapat mengakibatkan kelelahan yang berlebihan karena karyawan harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. Penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja dan mengakibatkan stres kerja (Andhani, 2013).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang membuat adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (Rivai 516:2011). Kondisi stres ini dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis maupun biologis karyawan. Individu merasa kurang percaya diri dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, maka hal tersebut berdampak pada kinerja. Apabila kinerja karyawan semakin menurun akan berdampak pada perusahaan karyawan tersebut bekerja. Seperti menurunnya pendapatan perusahaan, dan lain sebagainya. Dampak dari penurunan kinerja karyawan akan sangat terasa pada perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa daripada perusahaan produksi.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa yaitu PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang, merupakan perusahaan nasional terdepan khususnya dalam jasa antaran surat dan barang di Indonesia. Secara umum PT. Pos Indonesia kantor pos Kupang membagi lingkup Bisnisnya menjadi dua yaitu Bisnis Surat Paket (BSP) dan Jasa Keuangan (Jaskug). Ada beberapa jenis layanan yang di berikan untuk masyarakat seperti Filateli dan Konsinyasi

(Prangko dan Materai), Admailpos, Pos Ekspor, Paket Pos, Surat Pos, Logistik, Kargo, Fund Distribution (Western Union dan Pospay), Giro Pos dan lain-lainnya.

Pada PT. Pos Indonesia kantor pos Kupang terdapat 5 hari kerja full yaitu hari senin-jumat, dan untuk hari sabtu dihitung setengah hari kerja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia kantor pos Kupang, diketahui bahwa ada beban kerja dibagian perusahaan ini. Beban kerja yang terjadi pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang yaitu pada bagian pengantaran. terjadinya antrian pelanggan dan menyebabkan karyawan pada tim pengantaran tidak bisa istirahat pada jam istirahat.

Karyawan bagian pengolahan memiliki pekerjaan yang sangat banyak bahkan ada sebagian karyawan yang bekerja untuk menyelesaikan tugasnya hingga malam hari dan pada hari libur harus masuk untuk menyelesaikan tugasnya yang belum terselesaikan. Kondisi ini akan menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan dan pada akhirnya menjadi beban yang harus diselesaikan. Dengan adanya beban kerja tersebut dapat mengakibatkan stres kerja yang mana dapat membuat ketegangan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat membuat stres terhadap karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan yang bisa berdampak pada pencapaian perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Wirawan (2009) berpendapat kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dan indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam hal ini pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu atau seperti yang dilakukan. Adapun menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. Mangkunegara dalam (Arianty, 2014) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2. Kuantitas kerja  
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan  
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian serta semangat yang tinggi.
4. Sikap kooperatif  
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

### **Beban Kerja**

Menurut Adriani, et al (2014) Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tanggungjawab yang telah diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan kemampuan yang karyawan miliki. Sedangkan Koesomowidjojo (2017) menjelaskan beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Kurnia beban kerja adalah analisis waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas yang dilaksanakan dalam kondisi normal (Irawati & Carollina 2017). Adapun beban kerja menurut Hariyati dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Ketika menjalankan tugas, individu akan mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan pada tingkatan tertentu (Astianto, 2014:5)

Untuk mengukur dan menilai beban kerja pada karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator. Adapun indikator beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017) antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan  
Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.
2. Penggunaan waktu kerja  
Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang harus dicapai  
Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

## **Hubungan Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Pegawai sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan dapat melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian terhadap pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap perasaan yang dilakukan. Seseorang yang meyakini tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luturlean & Arfani, (2018) dan Astuti & Lesmana (2018) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **Stres Kerja**

Menurut Rivai (2011:516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang membuat adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2010) stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Luthans (2011) yang mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya dicirikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut Robbins dalam (Sulistiyani, Widiana, & Sutopo, 2017) menjelaskan indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja terbagi menjadi lima, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.
2. Sikap perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
3. Peralatan kerja, yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll.
4. Kondisi lingkungan kerja, adalah kondisi disekitar tempat karyawan Bekerja.
5. Suatu pekerjaan dan karir, adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

## **Hubungan Stres kerja dan kinerja karyawan**

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi & Siregar, (2018), dan Triyono & Prayitno, (2017) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan Jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

Untuk memperoleh data dalam penelitian digunakan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara, Observasi dan Studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Kupang yang berjumlah 30 orang karyawan. Disini penulis menggunakan sampel jenuh atau teknik sensus. Menurut Sugiyono (2012:96) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dalam penelitian yaitu sebanyak 30 responden. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dimana hasil kedua uji tersebut menunjukkan instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Demikian pula dilakukan uji asumsi klasik dimana semua hasil uji memenuhi syarat uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan metode kontinum dan anlisi dengan model regresi linear berganda.

## **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

### **Hasil Uji Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif Garis Kontinum yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi unit analisis berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Untuk dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang telah diturunkan ke dalam item-item pertanyaan yang kemudian jawaban akan item-item tersebut dikategorikan menjadi 5 kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Dalam penelitian ini, Beban kerja diukur dengan menggunakan 10 item pertanyaan. Dari tanggapan karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Kupang yang menjadi responden menunjukkan nilai rata-rata tinggi yakni pada kategori tinggi. Dari hasil pengolahan, dapat diketahui bahwa skor total untuk variabel beban kerja (X1) adalah 1177 dari skor ideal 1500 artinya bahwa beban kerja pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang tinggi sebagaimana yang dirasakan. Dengan demikian maka indikator beban kerja berupa kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, telah memberikan kontribusi positif terhadap variabel beban kerja.

Dalam penelitian ini, stres kerja diukur dengan menggunakan 10 item pertanyaan. Dari tanggapan karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang yang menjadi responden menunjukkan nilai rata-rata tinggi yakni pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Dari hasil pengolahan, dapat diketahui bahwa skor total untuk variabel stres kerja (X2) adalah 1208 dari skor ideal 1500 artinya bahwa stres kerja pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang tinggi sebagaimana yang dirasakan. Dengan demikian maka indikator beban kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan suatu pekerjaan dan karir, telah memberikan kontribusi positif terhadap variable stres kerja pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 10 item pertanyaan. Dari tanggapan karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang yang menjadi responden menunjukkan nilai rata-rata tinggi yakni pada kategori tinggi. Dari hasil pengolahan, dapat diketahui bahwa skor total untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 1148 dari skor ideal 1500 artinya bahwa kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang sangat tinggi sebagaimana yang dirasakan. Dengan demikian maka indikator kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap kooperatif telah memberikan kontribusi positif terhadap variable kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, selengkapnya ada pada lampiran tabel berikut ini.

**Tabel 1.**  
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,782	2,350		3,737	<,001
	Beban Kerja (X1)	1,288	,136	1,408	9,458	<,001
	Stres Kerja (X2)	-,523	,156	-,500	-3,362	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel koefisien diatas diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 8,782 sedangkan nilai beban kerja adalah 1,288, dan nilai stres kerja adalah -,523, sehingga persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,782 + 1,288X_1 - 0,532X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas terlihat bahwa koefisien regresi variabel bebas yaitu beban kerja X1 mempunyai nilai positif, artinya apabila nilai variabel X1 meningkat maka nilai variabel Y akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya. Sedangkan stres kerja X2 mempunyai nilai negatif, artinya apabila nilai variabel X2 meningkat maka nilai variabel Y akan mengalami penurunan begitu pun sebaliknya. Penjelasan bentuk persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 8,782 bermakna apabila nilai dari variabel independen X1 (beban kerja) dan variabel independen (X2) stres kerja sama dengan nol, maka besar atau tingkat variabel dependen (Y) kinerja karyawan akan sebesar 8,782.
2. Koefisien regresi dari variabel beban kerja (X1) adalah positif dengan nilai sebesar 1,288 Artinya, jika variabel (X1) dinaikan 1 satuan maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 1,288. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel (X1) dan (Y) adalah searah sehingga semakin tinggi beban kerja maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi dari variabel stres kerja (X2) adalah negatif dengan nilai sebesar -0,523 Artinya, jika variabel (X1) dinaikan 1 satuan maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan turun sebesar 0,523. Tanda negatif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel (X2) dan (Y) adalah berlawanan arah sehingga semakin tinggi stres kerja maka tingkat kinerja karyawan akan semakin menurun.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Uji Signifikan Parsial (Uji t)

#### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan  $t_{hitung} (9,458) > t_{tabel} (1,701)$  dan signifikansi ( $< 0,001 < \alpha (0,05)$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos.

#### 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan  $t_{hitung} (-3,362) > t_{tabel} (1,701)$  dan signifikansi ( $0,002 < \alpha (0,05)$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos.



### Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen pada tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750,867	2	375,433	155,949	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	65,000	27	2,407		
	Total	815,867	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)						

Sumber: Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan  $t_{hitung} (155,949) > t_{tabel} (1.701)$  dan signifikasi ( $<0,001 < \alpha (0,05)$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (R square) (Ghozali, 2013) dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi mendekati angka 0, maka semakin kecil pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut data hasil koefisien determinasi.

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 <sup>a</sup>	,920	,914	1,55158
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)				

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3. di atas Hasil Uji Determinasi menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,914 berarti nilai koefisien determinasi adalah 91,4%, artinya bahwa variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 91,4%, dan sisanya 8,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria yang ada variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) mempunyai pengaruh yang relatif kuat terhadap Kinerja Karyawan karena menghasilkan koefisien determinasi 0,914 atau lebih mendekati satu (1).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang.

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berada pada kategori tinggi, variabel stres kerja (X2) berada pada kategori tinggi, dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori tinggi.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang. Semakin adanya beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin membaik. Artinya Ketika beban kerja meningkat kinerja karyawan akan meningkat.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah tidak seimbang diantara fisik dan psikis maka akan mempengaruhi proses dan kondisi karyawan. Artinya ketika stres kerja meningkat kinerja karyawan akan menurun.
4. Secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang. Berarti kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi perkembangan kelanjutan studi ilmiah dengan bidang kajian yang sama, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi manajemen PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang sebaiknya tetap mempertahankan beban kerja yang baik agar kinerja karyawannya tetap meningkat. Juga terus memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Karyawan yang merasakan beban kerja terlalu tinggi akan kehilangan fokus dan akan menurunkan kinerjanya yang bisa berdampak pada keberhasilan perusahaan.
2. Sebaiknya manajemen PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang memberikan dorongan ataupun motivasi guna mengurangi stres kerja karyawan seperti merencanakan waktu family gathering dan refreshing Bersama karyawan dan keluarga sehingga karyawan merasa diperhatikan dan akan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Bagi Peneliti Selanjutnya, sebaiknya penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel lain misalnya dengan memasukan variabel lain seperti disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang kinerja karyawan di suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, Eka Wati Nurul. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati.
- Andriani, Aster, et al. (2014). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 2.
- Anggit Astianto (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kartawan PDAM Surabaya *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol. 3 No. 7
- Anthony, R. N. dan V. Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 14(2), 144-150.
- Bangun, Wilson., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dja'akum, Cita Sari (2019). "Peer to Peer Lending Against Ease of Business Technology Acceptance Model (TAM) Approach", *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 10, 2019.
- Ghozal (2011). *Aplikasi Analisis Multivarians dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program 21 update PLS Regresi*. Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Herlina, Amriana. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal* Vol 2 No.1. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Al Gazali Barru.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis*,
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Luthans, Fred., (2011). *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, McGraw-Hill Companies Inc. New York.
- Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Ke-9. Bandung: PT. Rafika Aditama.

- Mangkunegara (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryoto, Susilo. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, D. (2015). Perilaku organisasi dan kepemimpinan dan pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2011). Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rizki, Mita Kurnia, et. Al, (2019). “The Effect of Sustainability Report and Profitability on Company Value :Evidence from Indonesia Sharia Shares”, *Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 10, 2019.
- Robbins, Stephen P. Dan Mary Coulter. (2010). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Yolanda. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru. Skripsi, Manajemen.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung Alfabeta
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung. PT. Alfabeta
- Sulistiyani, M., Widiana, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 336–347.
- Syamsuriansyah, N. R. M., Mahriani, R. D. A., & Masyuroh, D. A. O (2021). Manajemen kinerja. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Umar, Husaen. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Arcan
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: salemba empat.