

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA KUPANG INDAH KECAMATAN KELAPA LIMA KOTA KUPANG

The Influence Of Workload And Work Stress On Employee Performance at PT. Honda Kupang Indah District Kupang City

Elisabeth Marlen^{1,a)}, Ronald P. C. Fanggidae^{2,b)}, Yosefina K.I.D.D Dhae^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4}) *Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : ^{a)} elisabethmarlen42@gmail.com, ^{b)} ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id,
^{c)} yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu 30 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum melakukan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang, dan variabel stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, dan salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (Hasibuan, 2017). Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi (Gaol & Purwanti, 2014). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Tanpa manusia, tujuan suatu organisasi tidak akan dapat tercapai, karena manusia merupakan penggerak aktivitas di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang

berkualitas tinggi dapat berdampak kepada kinerja karyawan di suatu institusi maupun perusahaan.

Di era kompetisi sekarang ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi atau perusahaan harus mampu melakukan berbagai program pelatihan atau pengembangan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja atau performance merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012).

Kinerja karyawan yang baik tentulah dapat mendorong pencapaian tujuan sebuah organisasi dengan cepat, dan sebaliknya, jika kinerja karyawan yang buruk tentulah dapat menghambat pencapaian tujuan sebuah organisasi. Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik, merupakan harapan semua organisasi.

Untuk itu perlunya diadakan penilaian kinerja. Untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan standar dan komponen-komponen penilaian yang harus ditentukan dan bisa diterapkan pada semua lapisan level karyawan di perusahaan (Abdullah, 2014). Penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan-balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Priyono, 2010).

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama (Bangun, 2018). Apabila standar kerja ini tidak dipenuhi oleh karyawan, maka produktifitas perusahaan dan karyawan itu sendiri akan menurun, yang menyebabkan karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja (Robbins, Stephen P., & Timothy A.J, 2018). Hal ini, dapat menimbulkan beban kerja dan stress kerja bagi karyawan itu sendiri .

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2010). Beban kerja karyawan sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan.

Beban kerja yang ringan menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan (Manuaba, 2000). Akibatnya, karyawan menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Selain faktor beban kerja, stress kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Stress adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang memengaruhinya (Handoko, 2014). Selain itu stres juga merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2018). Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang dapat membuat kinerja karyawan menurun atau meningkat tergantung dari kemampuan karyawan dalam mengelola stressnya.

Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang maupun lingkungan di luar pekerjaan seperti fasilitas perusahaan (Siagian, 2018). Stress di akibatkan karena karyawan harus memenuhi target penjualan dengan setiap bulanya, beban kerja di rasakan karena banyaknya tuntutan manajemen dalam melaksanakan tugas.

Semua perusahaan pasti akan melakukan penilaian kinerja karyawannya masing-masing, tidak terkecuali dengan perusahaan yang menjual jasa yaitu PT. Honda Prospect Motor yang bergerak di bidang distribusi mobil dan perbengkelan mobil. PT Honda Prospect Motor merupakan Agen Tunggal Pemegang Merek Mobil Honda di Indonesia. Sebagai agen tunggal, PT Honda Prospect Motor merupakan satu-satunya perusahaan yang berhak mengimpor, merakit, dan membuat kendaraan bermerek Honda di Indonesia. PT. Honda Prospect Motor ini memiliki banyak cabang, salah satunya yaitu PT. Honda Kupang Indah yang beralamat di Jl. Timor Raya 109 Kelapa Lima – Kupang, Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan wawancara dengan Pak Moses selaku Supervisor Sales Marketing, penilaian kinerja karyawan dinilai berdasarkan produktifitas dan loyalitas karyawan, yang diwujudkan dengan pencapaian target. Pencapaian terget terdiri dari, target perbulan, yaitu karyawan harus menjual 2 unit dan target pertiga bulan yaitu karyawan harus menjual 6 unit. Setelah itu akan dilakukan evaluasi, apabila ada karyawan yang tidak mencapai taget perbulan atau pertiga bulan, maka akan di pertimbangkan lebih lanjut, apakah akan dilanjutkan kontrak kerja atau tidak.

Berdasarkan pengamatan dari Pak Moses selaku Supervisor Sales Marketing, ia mengatakan bahwa dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, banyak karyawan yang mengalami stress.

Dari permasalahan dan tanggapan dari Pak Moses selaku Supervisor Sales Marketing, terlihat bahwa dengan adanya peraturan-peraturan seperti itu, dapat memicu terjadinya beban kerja, yang akan berpengaruh juga terhadap stress kerja karyawan. Beban dan stress lebih di alami oleh karyawan pada divisi penjualan, karena tenaga penjualan merupakan ujung tombak dari pemasaran suatu produk, sehingga mereka harus memotivasi dirinya untuk menyelesaikan target penjualan setiap bulan.

Berdasarkan gambaran di atas, maka penulis ingin meneliti tentang “**Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Kupang Indah Di Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang**”.

STUDI PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Suparyadi (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ajabar (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2017) mengelompokkan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi dua golongan, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional :

1. Fungsi Manajerial
2. Fungsi Operasional

Kinerja

Menurut Moeheriono (2012) kinerja karyawan merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Sinambela (2012) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sedangkan menurut Fahmi (2010) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu.

Menurut Mathis, Robeth, John & Jackson (2012) indikator pengukuran kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pemanfaatan Waktu

Beban Kerja

Menurut Munandar (2010) beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Menurut Suma'mur (2018), beban kerja merupakan jumlah pekerjaan dalam bentuk fisik maupun mental yang dibebankan pada pekerja dan menjadi tanggungjawabnya.

Sedangkan Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Tarwaka (2014) mengatakan bahwa beban kerja memuat indikator 3 yaitu:

1. Beban waktu
2. Beban usaha mental
3. Beban tekanan psikologis

Stress Kerja

Robbins dan Coulter (2010) mengatakan bahwa stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Munandar (2010) mengemukakan bahwa Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda fatal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk

menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. Sedangkan menurut Waluyo (2009) Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Indikator stres kerja menurut Robbins, Stephen & Timothy (2018) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan perani
3. Tuntutan antar pribadi

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Dalam kaitan itu penelitian ini mengkaji pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018).

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara PT. Honda Kupang Indah Di Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang. Data kuantitatif yang dapat diambil seperti jumlah karyawan, usia karyawan, dan masa kerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dengan meneliti langsung kepada karyawan PT. Honda Kupang Indah. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas (Sugiyono, 2018).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuisisioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Menurut Sugiyono (2018) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Mengadakan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui aktivitas para

karyawan di PT. Honda Kupang Indah Di Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang. lengkap sebagai pengumpul datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon). Studi pustaka merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono , 2018).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di lakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan menguji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

ANALISIS INFERENSIAL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	63.854	17.871		3.573	.001
T.X1	.148	.374	.109	.395	.000
T.X2	.226	.524	.119	.432	.049

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1, dapat di rumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 63,854 + 0,148X_1 + 0,226X_2$$

Berdasarkan pada persamaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta (a) sebesar 63,854 yang berarti bahwa, apabila beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 63,854.
2. Koefisien regresi b1= 0,148, yang berarti bahwa, apabila beban kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1, sementara stress kerja tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,148.
3. Koefisien regresi b2= 0,226, yang berarti bahwa, apabila stress kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1, sementara beban kerja tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,226.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2.
 Hasil Uji t
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	63.854	17.871		3.573	.001
T.X1	.148	.374	.109	.395	.000
T.X2	.226	.524	.119	.432	.049

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa, $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $0,395 < 2,048$ dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti secara statistik beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan $0,432 < 2,048$ dengan taraf signifikan yaitu $0,049 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat dinyatakan secara statistik bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji simlutan F

Tabel 3.
 Hasil Uji Simultan
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	D F	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.870	2	6.435	82.849	.000 ^b
Residual	2.097	27	.078		
Total	14.967	29			

Dependent Variable: T.Y

Predictors: (Constant), T.X2, T.X1

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($82.849 \geq 3.35$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima sehingga dapat dinyatakan secara statistik bahwa variabel beban kerja dan stress kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.850	.279

Predictors: (Constant), T.X2, T.X1

Dependent Variable: T.Y

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) pada kolom Adjusted R square sebesar 0,850. Hal ini menunjukkan bahwa 85% variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel XI (Beban kerja) dan variabel X2 (stress kerja) sedangkan sisanya (15%) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel stress kerja di PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang, memiliki nilai capaian pada kategori sedang. Menurut Munandar (2010) beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang dapat mengatasi tekanan yang terjadi akibat beban yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel stress kerja di PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang, memiliki nilai capaian pada kategori sedang. Robbins dan Coulter (2010) mengatakan bahwa stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang bisa mengelola tingkat stressnya sendiri, karena stress yang dialami oleh karyawan, masih dalam taraf yang sedang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang berada pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang berada pada kriteria tinggi. Menurut Moehariono (2012) Kinerja karyawan merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Artinya kinerja karyawan yang berada pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang mampu di kelola dengan baik sehingga dapat

menghasilkan, kualitas dan kuantitas kerja yang baik serta hal lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki hubungan yang positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Polakitang, Rosalina & Ogi (2019) dengan hasil yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada PT. Esta Jaya Group.

Menurut Cooper dan Schindler (2001) beban kerja tidak selalu berdampak negatif pada karyawan. Hal ini berarti bahwa beban kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan menjadikan beban kerja sebagai alat mengukur kualitas dirinya dalam bekerja. Banyaknya target pekerjaan yang diberikan dapat memacu karyawan untuk lebih agresif dalam bekerja. Tingkat kesulitan pekerjaan membuat karyawan merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya, hal ini dapat dijadikan dasar hasil analisis dalam penelitian ini, bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja dalam bentuk target penjualan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan dari para karyawan tersebut dan waktu yang diberikan seimbang dengan beban kerja yang dikerjakan, sehingga karyawan merasa sudah terbiasa dengan beban kerja yang diberikan kepadanya. Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih menambah pengalaman serta meningkatkan wawasan dengan tugas-tugas yang belum pernah dikerjakan sebelumnya.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa Stress Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sofyan (2020) yang menyatakan bahwa stress Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang.

Menurut Danang (2012) menjelaskan bahwa tidak semua stress bersifat negatif. Oleh karena itu, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan dimana pada tingkat stress tertentu akan memberikan akibat positif atau meningkatkan kinerjanya karena hal ini akan mendorong karyawan untuk melakukan tugas dengan lebih baik.

Pandangan peneliti bahwa stres kerja yang dialami karyawan sangat tinggi berbanding terbalik dengan respon yang diberikan oleh karyawan bahwa stres kerja yang dirasakan berdasarkan poin yang diberikan dirasa normal saja.

Dengan kondisi stres kerja yang ada, kinerja yang dihasilkan juga tinggi karena stres kerja yang dirasa justru menjadi hal biasa dan tidak berdampak apa-apa bagi karyawan dan kinerja karyawan tetap prima karena sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh instansi untuk selalu berkinerja prima dengan beban tugas yang diterima.

Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan stress kerja memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menjelaskan bahwa beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang relatif kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan kelapa Lima Kota Kupang memiliki kemampuan untuk mengatasi beban dan stress dalam bekerja.

Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah (Ayungnityas, 2016).

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau psikis sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, 2000).

Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/ menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau psikis sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa Beban Kerja dan Stress Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Rocky Abang, Ni Putu & Ronald Faggidae (2018) dan Chandra & Adriansyah (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis dapat dikatakan bahwa Beban Kerja dan Stress Kerja memiliki pengaruh yang relatif kuat, namun tidak mutlak yang artinya masih ada faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan seperti, motivasi, kepuasan kerja, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan (Handoko, 2014).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel beban kerja dan variabel stress kerja berada pada kriteria sedang, serta variabel kinerja karyawan berada pada kriteria tinggi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang membuktikan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), yang membuktikan bahwa stress kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang. Secara simultan beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang, yang didukung oleh hasil analisis determinasi variabel yang relatif kuat.

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, makadapat diambil saran sebagai berikut: bagi Perusahaan harus mengadakan program pengelolaan stress, agar lebih meningkat kan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, motivasi, kepuasan kerja, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N.P., & Fanggidae, R.P. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management (SME'S)*, 7, 225-246.<https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/1214>
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Ayuningtyas, S. (2016). *Manajemen Permasalahan Rumah Tangga*. Yogyakarta: Laksana Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Managemen dan keuangan*, 6, 2252-8444. <https://www.neliti.com/id/publications/196967/pengaruh-beban-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-mega-auto>
- Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. (2001). *Business Research Methods*. USA: Mcgraw- Hill College.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung : Penerbit Alfabet.
- Gaol, L; & Purwanti, N. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BFFE
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jakarta: Salemba Empat.

Kasmir. (2019). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Manuaba. (2000). Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.

Mathis., Robert, L., John, H., & Jackson (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Munandar, A.S (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI Press

Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya. Jurnal MBA, 7, 4164-4173. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960>

Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama Publisher

Robbins, P. Stephen dan Coulter, M. (2010). Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta

Robbins, Stephen P., & Timothy A.J. (2018). Management 14th Edition. Canada: Pearson

Robbins, Stephen P., & Timothy A.J. (2018). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Siagian, P. Sondang. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi

Sinambela, Lijan, P. (2012). Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sofyan, T. Awang. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur Iii Kota Malang. Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya, 8 (1). <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/178537>

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: Andi

Tarwaka. (2014). Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta : Harapan Press.

Waluyo, M. (2009). Psikologi Teknik Industri. Yogyakarta: Graha Ilmu Wibowo, (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada