

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR CHRISTA JAYA KUPANG

The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at BPR Christa Jaya Kupang

Yurianti Beis^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

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

Koresponden : ^{a)} yuriantibeis15@gmail.com, ^{b)} tarsistimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel probabilitas menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di BPR Christa Jaya Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS V 20. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang, dan Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang. Hasil uji determinasi koefisien menunjukkan kemampuan variabel beban kerja dan stres kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif lemah.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin maju, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal Sutrisno, (2009). SDM harus berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan, Hasibuan (2013) dalam hal ini peran SDM merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, sumber daya manusia terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatif, dan usaha mereka kepada organisasi Handoko (1997). Oleh karena itu, bila perusahaan ingin maju maka perusahaan tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik dan mengatur pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dijabarkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Moecheriano, (2014). Kinerja perusahaan mengacu pada seberapa baik sebuah perusahaan mencapai tujuan-tujuannya dan seberapa efektif pengelolaan perusahaan terkait sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja dapat diketahui dan diukur berdasarkan standar pencapaian suatu organisasi sebagai tolak ukur yang ditetapkan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja sumber daya manusianya karena sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya operasional perusahaan dan kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk beban kerja dan stres kerja.

Beban kerja juga merupakan salah satu hal yang paling penting dalam perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Tarwaka (2014) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dibutuhkan untuk mengingatkan kinerja karyawan, tetapi perlu diperhatikan jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan berlebihan akan mengganggu kinerja karyawan karena karyawan mengalami ketidak seimbangan. Lisnayetti & Hasanbasri (2006) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh pegawai akan memengaruhi kinerja pegawai tersebut begitu juga sebaliknya, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu hal yang harus diperhatikan adalah beban kerja, pemberian beban kerja yang efektif membuat perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal, dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Selain beban kerja, hal lain yang harus diperhatikan dalam kinerja karyawan adalah stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan Rivai & Salaga (2013). Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku nyata yang tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, Rivai & Sagala, (2013). Mangkunegara, (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai setelah melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab, kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya mencapai target.

Moeheriono, (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai ataupun kelompok dalam suatu organisasi secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai peran dan tanggung

jawab masing-masing, dalam proses mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai aturan. Wirawan, (2009) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil atau target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Robbins, (2006) menyebutkan terdapat dimensi beserta indikatornya dalam pengukuran kinerja karyawan, yakni:

1. **Kualitas Kerja**
Merupakan kualitas pekerjaan dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.
2. **Kuantitas Kerja**
Berupa jumlah siklus pekerjaan, jumlah target pekerjaan, dan jumlah unit yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam tugas yang dijalankan.
3. **Ketetapan Waktu**
Merupakan penyelesaian dari tingkat aktivitas karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan dari awal, sehingga karyawan dapat mengatur waktu yang tersedia guna penyelesaian aktivitas lain.
4. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan dalam bentuk tenaga kerja, bahan baku dan teknologi yang dimaksimalkan untuk meningkatkan produktivitas pada tiap unit dalam penggunaan sumber daya yang tersedia.
5. **Kemandirian**
Merupakan tingkat karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Beban Kerja

Munandar, (2014) mendefinisikan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Koesomowidjojo, (2017) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja, sumber daya manusia yang bekerja digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Permendagri, (2008), menjelaskan beban kerja adalah sasaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu.

Indikator beban kerja merupakan aspek-aspek dalam ukuran yang menjadi ukuran beban kerja. Koesomowidjojo, (2017) menyebutkan ada beberapa indikator yang menjadi ukuran beban kerja adalah sebagai berikut:

1. **Kondisi Pekerjaan.** Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. **Penggunaan Waktu Kerja.** Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki konsisten dalam melakukan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan.

3. Target Yang Harus Dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya 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

Lisnayettti & Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan memengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kahneman dalam Warr (2002) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari sumber mental yang terbatas, salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebannya. Robbins, (2006) menjelaskan bahwa stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Kreitner & Kinicki, (2005) stres adalah suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik individu dan proses psikologis individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik pada seseorang. Siagian, (2009) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang, tidak berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti dalam lingkungan pekerjaannya maupun lingkungan diluar pekerjaannya. Mangkunegara, (2013) menyebutkan beberapa indikator stres kerja yakni:

1. Konflik Kerja

Konflik kerja adalah perselisihan antar pegawai yang menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat buruk.

2. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stres kepada karyawan.

3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Karyawan sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja, sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar karyawan yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

5. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada karyawan, pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan kepada karyawan, sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

6. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja, dengan tanggung jawab yang kurang akan memberikan tekanan pada karyawan.

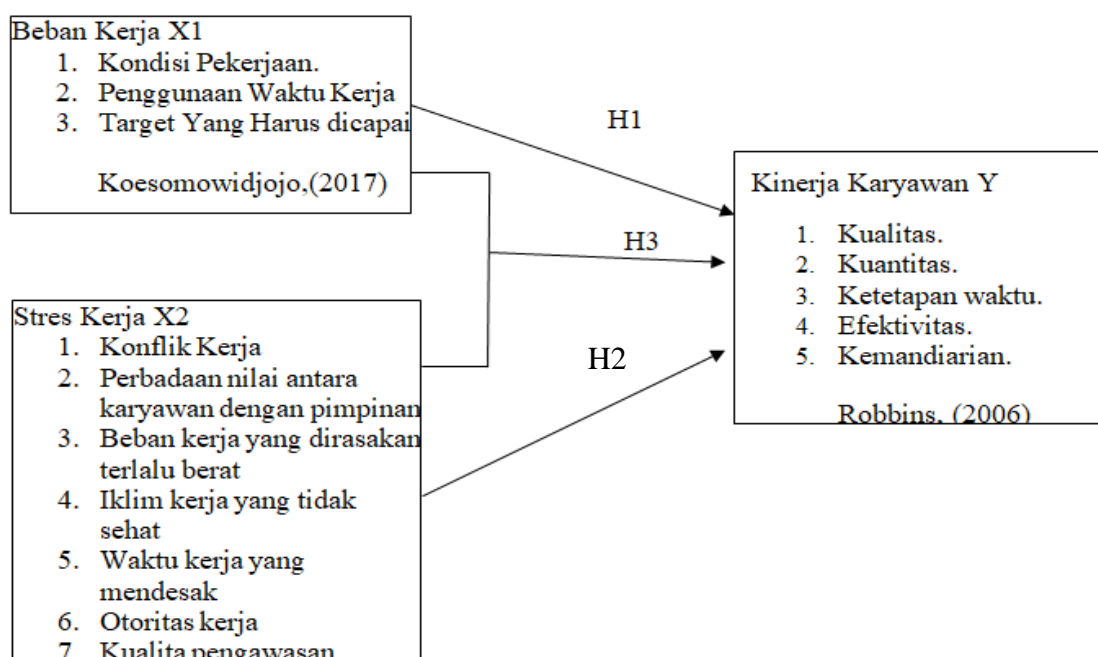
7. Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada karyawan, karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar jika terjadi hal berbahaya.

Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Triyono dan Prayitno (2017), hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui pendekatan multidimensional yang mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi psikologis dan produktivitas individu. Stres kerja sering kali diakibatkan oleh tekanan yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya dukungan dari rekan atau atasan, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Prayogi dan Siregar (2018), hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan menunjukkan dinamika yang kompleks, di mana stres kerja dapat berdampak negatif maupun positif terhadap kinerja. Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, yang dapat mengakibatkan penurunan fokus, produktivitas, dan kepuasan kerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sugiyono, (2018), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono, (2018), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sumber data untuk penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

Untuk memperoleh data penelitian digunakan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang yang berjumlah 54 orang karyawan. Disini penulis menggunakan rumus slovin, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. 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 analisis dengan model regresi linear berganda.

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti diantaranya beban kerja sebagai variabel *independen* (X1), stres kerja sebagai variabel *independen* (X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependen* (Y). Penelitian ini dilakukan pada BPR Christa Jaya Kupang sebagai objek penelitian dengan jumlah responden sebanyak 34 responden.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja, dengan nilai total keseluruhan dalam capaian pada variabel beban kerja yaitu 674 berada pada kategori sedang. Pada lima item pernyataan mendapat dengan skor kategori sedang, sedangkan satu item pernyataan mendapat skor dengan kategori tinggi. Pentingnya tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Indikator beban kerja yang dipakai pada BPR Christa Jaya Kupang yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan target yang harus dicapai.

Hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja di BPR Christa Jaya Kupang dengan nilai total keseluruhan dalam capaian variabel stres kerja yaitu 1.352 berada pada kategori rendah. Semua item pernyataan (14) mendapatkan skor dengan kategori rendah. Indikator yang dipakai pada BPR Christa Jaya Kupang yaitu konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, iklim kerja yang tidak sehat, waktu kerja yang mendesak, otoritas kerja, dan kualitas pengawasan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan di BPR Christa Jaya Kupang, dengan nilai total keseluruhan dalam capaian variabel kinerja karyawan yaitu 1.273 berada pada kategori sedang. Pada empat item pernyataan mendapat skor dengan kategori sedang, sedangkan enam item pernyataan mendapat skor dengan kategori tinggi. Perusahaan yang sukses tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang meningkat

dapat berperan positif dalam mencapai perusahaan. Indikator yang dipakai untuk mengukur kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

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 linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 2020. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, selengkapnya ada pada lampiran tabel sebagai berikut ini

Tabel I.
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39,253	7,184		5,464	,000
Beban Kerja	-,839	,363	-,425	-2,311	,028
Stres Kerja	,375	,165	,420	2,279	,030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, diolah 2025

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 39,253 + 0,839 X_1 + 0,375 X_2$$

1. Berdasarkan regresi yang diperoleh, nilai konstanta (α) sebesar 39,253 yang artinya jika nilai variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 39,253 poin.
2. Variabel beban kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi (b_1) sebesar - 0,839, artinya apabila beban kerja mengalami kenaikan 1 poin, sementara stres kerja tetap maka kinerja karyawan (Y) menurun sebesar 0,839 poin.
3. Variabel stres kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,375, artinya apabila stres kerja mengalami kenaikan 1 poin, sementara beban kerja tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,375 poin.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan penjelasan diatas maka ditarik kesimpulan dengan t hitung (-2,311) > t tabel (1.693) dan signifikansi (0,028) < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang.
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Mengingat nilai t hitung bertanda positif maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang.

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^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	524,032	2	262,016	3,570	,040 ^b
Residual	2275,409	31	73,400		
Total	2799,441	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer, diolah 2025

Dikarenakan F hitung (3,570) > F tabel (3,30) dan signifikan (0,040) < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Christa Jaya Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y).

1. Jika R^2 mendekati 0, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan semakin lemah, maka model dikatakan kurang layak.
2. Jika R^2 mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan semakin kuat, maka model dikatakan layak.

Untuk mengetahui besaran persentase pengaruh antar variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y) bisa dilihat pada Tabel 3. dibawah ini:

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,433 ^a	,187	,135	8,56740

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

Sumber: Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,135 (13,5%). Hal ini berarti variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 13,5%, sedangkan sisanya sebesar 86,5% dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,135 yang lebih mendekati 0 (nol) menunjukkan kemampuan variabel beban kerja dan stres kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif lemah.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada BPR Christa Jaya Kupang mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel beban kerja dan stres kerja berada pada kategori sedang, dan kinerja karyawan berada pada ategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang sangat mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas serta pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang. Hal ini berarti beban kerja semakin berat maka kinerja karyawan akan menjadi kurang baik, sebaliknya jika beban kerja yang dihadapi karyawan semakin ringan maka kinerja karyawan akan menjadi baik. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan memengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan dampak langsung pada manajemen SDM dan produktivitas perusahaan. Hasilnya memperjelas hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan serta membantu BPR Christa Jaya Kupang dalam mengelola beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu. Penelitian ini juga berkontribusi dalam merancang kebijakan alokasi tugas dan penugasan kerja yang lebih baik.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mengalami tekanan akibat beban kerja yang diberikan BPR Christa Jaya Kupang kepada karyawan namun kinerja mereka tetap meningkat. Implikasi praktis pada penelitian ini bagi BPR Christa Jaya Kupang mengindikasikan bahwa dengan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat mengatasi stres tanpa mengorbankan kinerja mereka, sehingga perusahaan dapat terus berfokus pada pengembangan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas tim.
4. Hasil uji simultan membuktikan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan BPr Christa Jaya Kupang. Meskipun kontribusi pengaruh dari variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang relatif lemah, artinya masih ada faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak diketahui oleh peneliti. Dalam penelitian ini, implikasi praktis dari penemuan hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat membantu menemukan keseimbangan yang tepat dalam tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Penelitian ini juga membantu BPR Christa Jaya Kupang dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang menyeluruh dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi BPR Christa Jaya Kupang

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat bahwa beban kerja memiliki capaian sedang dengan melihat indikator target yang harus dicapai yang memiliki capaian paling tinggi, sehingga diharapkan pihak BPR Christa Jaya Kupang untuk mengurangi pemberian beban kerja dan memperhatikan penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan. Dapat dilihat bahwa stres kerja memiliki capain sedang maka perlu ditingkatkan dengan melihat indikator kualitas pengawasan memiliki capain paling rendah dari indikator yang ada pada variabel stres kerja perlu memperhatikan pemberian beban kerja. Sedangkan kinerja karyawan memiliki capaian tinggi sehingga pihak BPR Christa Jaya Kupang perlu memperhatikan kinerja karyawan dengan melihat indikator kemandirian dengan capain sedang sehingga pihak BPR Christa Jaya Kupang perlu memperhatikan hal tersebut. Diharapkan pimpinan BPR Christa Jaya Kupang memperhatikan beban kerja dan tingkat stres yang diberikan terbukti memengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian yang memperlihatkan gambaran kontribusi beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan relatif lemah sehingga masih banyak faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain untuk diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Handoko, Hani T. 2001. “*Manajemen Edisi Kedua*”. Yogyakarta : BPFE. Handoko, T. H. (1997). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogjakarta: UGM.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. In Jakarta: aih Asa Sukses.
- Kreitner, Robert; Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. In Jakarta: Salemba Empat.
- Lisnayetti & Hasanbasri, M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes*. In Padang: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marlen, E., Fanggidae, R., Dhae, Y., & Nursiani, N. P. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA KUPANG INDAH KECAMATAN KELAPA LIMA KOTA KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 65-77. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i1.12675>
- Meyok, M., Fanggidae, R., Riwu, Y., & Nursiani, N. P. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUSAKA PUTRA PERKASA DI SIDOARJO. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(6), 1321-1336. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i6.16344>

- Moecheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. In Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Prayogi, Muhammad Andi dan Lukman Hakim Siregar. (2018). The influence of work stress and overtime work on the performance of the employees. Universitas kebanggaan Malaysia.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Siagian, P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. In Surakarta: Harapan Press. *THE PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES*. Universitas
- Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja dan kinerja pegawai Dinas Penerangan Jalan dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*.
- Wirawan, R. (2009). *Manajemen kinerja: Teori, metode, dan aplikasi*. Rajawali Pers.