

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon

Wa Yuyun¹⁾,Elsina H Aponnp²⁾, Maria Marlyn Tetelepta^{3)*}

¹⁾Mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

^{2,3)}Dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

²⁾elsi220876@gmail.com, ³⁾Mariatetelepta28@gmail.com*

ABSTRACT

Based on the initial survey on CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon shows that there are indications of workload problems on employees. On the other hand, it also shows symptoms of work stress so that it has an impact on employee performance. This study aims to determine how the effect of workload and work stress on employee performance at CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon.

The analytical method used in this study is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Descriptive analysis shows that the workload on employees of CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon with an average value of 3.70 which is interpreted as high, while stress average work value of 3.02 which is also interpreted as high. The results of the regression analysis show that workload has a negative and significant effect on the performance of CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon, work stress has a negative and significant impact on the performance of employees. CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon And simultaneously workload and work stress have a significant effect on employee performance.

Based on the results of this study, it can be concluded that the higher the workload and work stress, the lower the employee's performance. To overcome this, CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon must try to reduce workload by paying attention to working conditions, and use of working time and targets to be achieved. Employee stress levels must also be reduced by paying attention to symptoms of employee stress on psychological, physical and behavioral indicators so that employee performance increases.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance.

ABSTRAK

Berdasarkan survei awal pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon menunjukkan bahwa ada indikasi masalah beban kerja pada karyawan. Di sisi lain juga menunjukkan adanya gejala stres kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon.

Metode analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja terhadap karyawan CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon dengan nilai rata-rata 3,70 yang diinterpretasikan tinggi, sedangkan stres kerja nilai rata-rata 3,02 yang juga diinterpretasikan tinggi. Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. Dan secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan stres kerja maka kinerja karyawan semakin menurun. Untuk mengatasinya, CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon harus berupaya menurunkan beban kerja dengan cara memperhatikan kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Tingkat stres karyawan juga harus dikurangi dengan cara memperhatikan gejala-gejala stres karyawan pada indikator psikologis, fisik, dan perilaku agar kinerja karyawan meningkat.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa produksi pembekuan ikan-ikan segar hasil tangkapan dari nelayan sekitar dan hasil produksinya dipasarkan secara ekspor dan lokal. Yang memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 13 orang dan karyawan tidak tetap 24 orang. Dimana tahapan kegiatan usahanya terdiri dari : proses penerimaan bahan baku, penimbangan bahan baku, perendaman, Grading dan sortir, penimbangan setelah kegiatan proses, penataan ikan dalam pan/tray, pembekuan ikan di Air Blast Freezer (Ruang Pembeku Cepat), packing ikan beku, dan penyimpanan ikan beku di Cold Storage Freezer (Gudang Beku).

Banyaknya proses kegiatan produksi perusahaan ini, maka perusahaan memulai aktivitas produksinya setiap hari Senin s/d Minggu. Karyawan bagian produksi bekerja selama 9 jam dan diberikan waktu istirahat selama 1 jam, jumlah jam kerja sewaktu-waktu akan bertambah dan tidak menentu apabila perusahaan menerima bahan baku sudah melewati batas jam kerja. Karyawan dituntut agar dapat fokus dalam melaksanakan tugas, terutama pada proses produksi pembekuan ikan dan pada pengecekan barang produk ikan yang telah dipacking berdasarkan SSOP (Standart Sanitation Operating Procedures) mulai dari beberapa tahapan yaitu : 1) keamanan air dan es, 2) kondisi dan kebersihan permukaan yang kontak langsung dengan produk, 3) pencegahan kontaminasi silang, 4) menjaga fasilitas pencucian tangan, sanitasi dan toilet, 5) perlindungan produk/bahan pengemas/alat dari bahan-bahan kimia/kontaminan, 6) syarat pelabelan, penyimpanan, dan penggunaan bahan beracun yang benar, 7) pengawasan kondisi kesehatan personil, 8) menghilangkan pest dari unit pengolahan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon adalah adanya tekanan dari pimpinan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena bahan baku yang mudah rusak, oleh sebab itu harus segera diproses agar kualitas dapat dipertahankan, terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan kurangnya karyawan, jumlah beban kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan karyawan sering merasa kelelahan dan pulang kerja tidak tepat waktu. Akibatnya stres kerja menjadi meningkat dan kinerja karyawan menjadi menurun.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mahawati dkk (2021) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang berupa fisik, mental atau social. Munandar (2014) mendefinisikan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Wahyuningsih (2018), beban kerja adalah salah satu pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan dengan tingkat waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan, sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Menurut Dhania (dalam Purwati dan Maricy, 2021) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan serangkaian kegiatan atau pekerjaan yang harus dapat diselesaikan karyawan berdasarkan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Sedangkan menurut Kurnia (dalam Solihin, 2021), beban kerja adalah analisis waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas yang dilaksanakan dalam kondisi normal.

Indikator Beban Kerja

Beban kerja memiliki indikator Menurut Koesmowidjojo (2017) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi pekerjaan
Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. misalnya, karyawan yang berada dalam devisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.
- b. Penggunaan waktu kerja
Waktu yang sesuai dengan SSOP (Standart Sanitation Operating Procedure) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan, namun ada kalanya suatu perusahaan tidak memiliki SSOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SSOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
- c. 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 atau volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Stres kerja dapat dialami dan dirasakan oleh setiap manusia. Stres kerja dapat berdampak merugikan maupun menguntungkan atau mendorong kinerja bagi individu yang mengalaminya. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak sebangannya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.

Suwanto dan Priansa (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Dalam dunia kerja, stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuan, jika dibiarkan tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatan. Stress kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja seseorang, bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. .

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan akibat ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan-tuntutan tugas yang dilimpahkan kepadanya, dapat berdampak baik ataupun buruk terhadap kesehatan dan kinerja seorang karyawan juga dapat menghambat pencapaian tujuan serta perkembangan perusahaan.

Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Ayunda 2021) dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi
 - a. Cepat tersinggung
 - b. Tidak komunikatif
 - c. Banyak melamun
 - d. Lelah mental.
2. Indikator pada fisik, meliputi:
 - a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah.
 - b. Mudah lelah secara fisik.
 - c. Pusing kepala.
 - d. Masalah tidur.
3. Indikator pada prilaku, meliputi:
 - a. Merokok Berlebihan
 - b. Menunda atau menghindari pekerjaan.
 - c. Perilaku sabotase.
 - d. Perilaku makan yang tidak normal.

Pengertian kinerja menurut Kasmir (dalam Arifin dkk, 2019) adalah suatu hasil kerja dan juga perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu individu dengan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab juga wewenang. Kinerja juga berupa pencapaian keseluruhan individu selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah keberhasilan dalam melaksanakan tugas, hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Indikator digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah indikator berdasarkan pendapat Husnan (dalam Krisnawati dan Bagia, 2021) mengatakan terdapat 4 indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja yaitu :

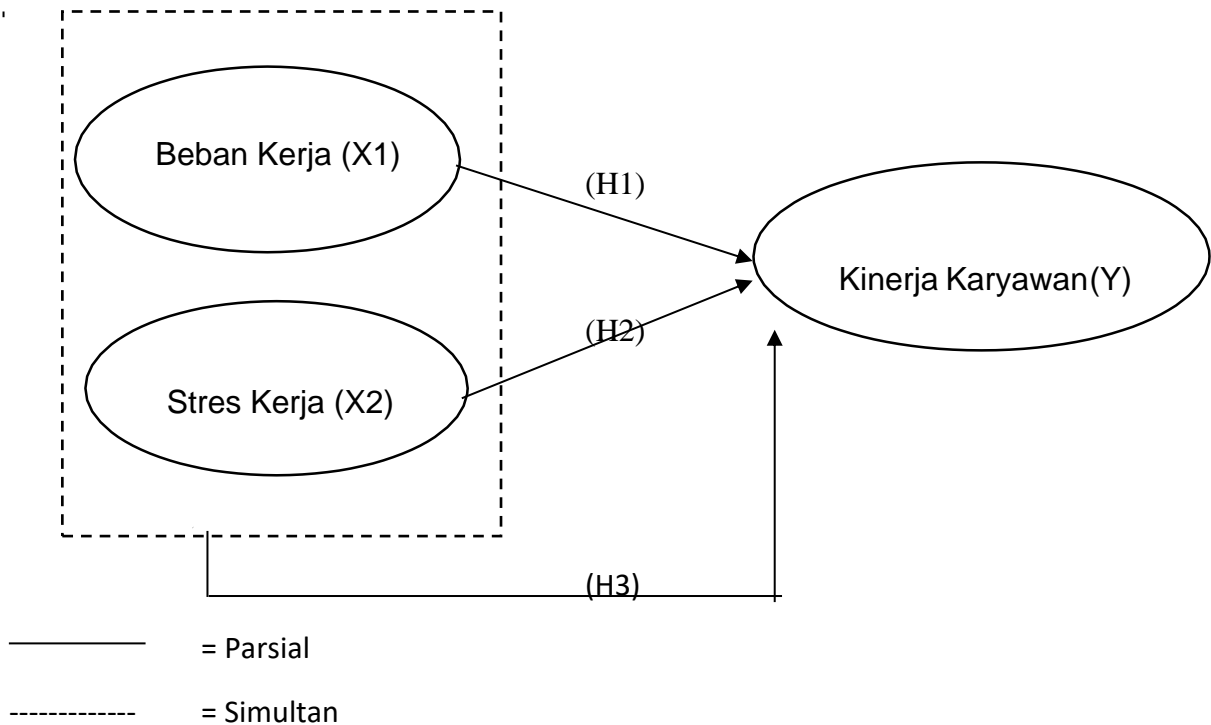
1. Kualitas kerja antara lain :
 - a. Ketepatan waktu karyawan dalam bekerja
 - b. Ketelitian dalam bekerja.
 - c. Keterampilan yang dimiliki karyawan.
2. Kuantitas kerja yang dimiliki antara lain
 - a. Mampu memenuhi standar kinerja
 - b. Pekerjaan yang rutin terlaksana dengan cepat,
3. Tingkat kehandalan bekerja antara lain
 - a. Inisiatif dalam diri sendiri.
 - b. Rajin melaksanakan pekerjaan.
 - c. Kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.
4. Sikap kerja karyawan antara lain
 - a. Loyalitas yang dimiliki karyawan.
 - b. Bertanggung jawab, dan kerjasama tim.
 - c. Kompetensi (keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja)

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

- H1 : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon.
- H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon.
- H3 : Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon.

Kerangka Konseptual



3. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon yang berlokasi di Jln. Sisingsamangaraja No.2 Passo Kecamatan Baguala, Kota Ambon, Maluku.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan bagian operasional produksi di CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon yang berjumlah 38 orang.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon yaitu sebanyak 37 orang tidak termasuk pimpinan. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Beban Kerja			
	- Pernyataan 1	0,825	0,274	Valid
	- Pernyataan 2	0,782	0,274	Valid
	Penggunaan Waktu Kerja			
	- Pernyataan 3	0,894	0,274	Valid
	- Pernyataan 4	0,875	0,274	Valid
	Target yang harus dicapai			
	- Pernyataan 5	0,831	0,274	Valid
	- Pernyataan 6	0,840	0,274	Valid
	2	Stres Kerja		
Psikologis				
- Pernyataan 1		0,662	0,274	Valid
- Pernyataan 2		0,757	0,274	Valid
- Pernyataan 3		0,740	0,274	Valid
- Pernyataan 4		0,810	0,274	Valid
Fisik				
- Pernyataan 5		0,829	0,274	Valid
- Pernyataan 6		0,784	0,274	Valid
- Pernyataan 7		0,746	0,274	Valid
- Pernyataan 8		0,810	0,274	Valid
Perilaku				
- Pernyataan 9		0,742	0,274	Valid
- Pernyataan 10		0,802	0,274	Valid
3	Kinerja Karyawan			
	Kualitas Kerja			
	- Pernyataan 1	0,686	0,274	Valid
	- Pernyataan 2	0,827	0,274	Valid
	Kuantitas Kerja			
	- Pernyataan 3	0,481	0,274	Valid
	- Pernyataan 4	0,462	0,274	Valid
	Tingkat Kehandalan			
	- Pernyataan 5	0,695	0,274	Valid
	- Pernyataan 6	0,850	0,274	Valid
	- Pernyataan 7	0,710	0,274	Valid
	- Pernyataan 8	0,769	0,274	Valid
	Sikap Kerja Karyawan			
	- Pernyataan 1	0,727	0,274	Valid
- Pernyataan 2	0,672	0,274	Valid	

Sumber : Lampiran Output SPSS 29, 2023

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,916	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja (X2)	0,924	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan ((Y)	0,866	<i>Reliabel</i>

Sumber : olah data SPSS 29, 2023

Tabel 4.8, diketahui keseluruhan item dari kuesioner memiliki tingkat konsistensi. Hal tersebut terbukti dengan melihat hasil koefisien reliabilitas adalah dari variabel beban kerja sebesar 0.916, hasil koefisien reliabilitas dari variabel stres kerja adalah 0.924, dan hasil koefisien reliabilitas dari variabel kinerja karyawan yaitu 0.866. Ketiga variabel yang digunakan pada penelitian ini *reliabel* karena memiliki nilai > 0,6.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu Uji t.

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 29 dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Maka berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.3
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.683	1.873		29.199	<.001
	Beban Kerja	-.339	.101	-.430	-3.349	.002
	Stres Kerja	-.218	.060	-.468	-3.643	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : lampiran *output* SPSS 29, 2023

Berdasarkan hasil regresi linear diatas dapat diketahui bahwa nilai a = 54,683, b1 = -0,339, b2 = -0,218. Nilai-nilai pada *output* kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = 54.683 - 0.339 X_1 - 0.218 X_2$$

Berdasarkan hasil uji variabel penelitian melalui analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 29 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi dari variabel beban kerja didapatkan sebesar -0,339 sehingga dapat dibuat asumsi bila terjadi peningkatan dalam beban kerja senilai 1 maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,339 dari kinerja karyawan.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi dari variabel beban kerja didapatkan sebesar -0,218 sehingga dapat dibuat asumsi bila terjadi peningkatan dalam stres kerja senilai 1 maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,218 dari kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cholishoh amna (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoexim Internasional” yang menemukan bahwa beban kerja dan stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020) yang berjudul “Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu”.

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian melalui analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi dari variabel beban kerja didapatkan sebesar -0,339 sehingga dapat dibuat asumsi bila terjadi peningkatan dalam beban kerja senilai 1 maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,339 dari kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini untuk mengukur beban kerja pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon digunakan 3 (tiga) indikator yaitu, kondisi pekerjaan penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan responden untuk variabel beban kerja adalah 3,70 yang diinterpretasikan “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon masih harus dikelola kembali agar bisa menjadi lebih rendah.

Upaya perbaikan bisa dilakukan terutama dengan memperhatikan indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu penggunaan waktu kerja. Dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,75 yang berada pada rentang nilai “tinggi”. Perbaikan penggunaan waktu kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan agar karyawan jangan sampai menggunakan waktu istirahat untuk bekerja (nilai rata-rata 3,78) dan tidak sampai bekerja melebihi durasi jam kerja normal yang ditentukan perusahaan (nilai rata-rata 3,73).

Upaya berikut bisa dilakukan dengan memperhatikan indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi berikutnya yaitu target yang harus dicapai. Nilai rata-ratanya sebesar 3,71 dan berada pada rentang nilai “tinggi”. Perbaikan target yang harus dicapai dapat dilakukan dengan memperhatikan penentuan target yang sulit dicapai karyawan (nilai rata-rata 3,73) dan waktu yang diperlukan karyawan untuk mencapai target tersebut (nilai rata-rata 3,73).

Sesuai hasil penelitian, upaya terakhir yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah beban kerja karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon adalah memperhatikan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu memperhatikan kondisi pekerjaan. Nilai rata-ratanya sebesar 3,65 dan berada pada rentang nilai “tinggi”. Perbaikan dapat dilakukan dengan membuat SSOP (standart sanitation operating procedure) yang mudah dipahami karyawan (nilai rata-rata 3,76) sehingga mereka tidak kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (nilai rata-rata 3,57).

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian melalui analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi dari variabel stres kerja didapatkan nilai coefficients sebesar -0,218 sehingga dapat dibuat asumsi bila terjadi peningkatan dalam stres kerja senilai 1 maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,218 dari kinerja karyawan.

Deskripsi variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon “cukup tinggi”. Hal ini harus mendapatkan perhatian serius perusahaan karena stres kerja yang cukup tinggi dapat membuat kinerja karyawan tidak maksimal.

Dalam penelitian ini untuk mengukur stres kerja karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon digunakan 3 (tiga) indikator yaitu indikator psikologis, indikator fisik, dan indikator perilaku.

Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan responden untuk variabel stres kerja adalah 3,02 yang diinterpretasikan “Cukup tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon harus dikelola kembali agar bisa menjadi lebih rendah.

Upaya perbaikan bisa dilakukan terutama dengan memperhatikan indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu indikator fisik. Nilai rata-ratanya sebesar 3,08 yang berada pada rentang nilai “cukup tinggi”. Perbaikan bisa dilakukan dengan lebih memperhatikan karyawan yang menunjukkan gejala-gejala stres pada indikator fisik saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian gejala yang paling banyak ditunjukkan yaitu sering merasa mudah lelah secara fisik (nilai rata-rata 3,24), sering merasa pusing kepala tanpa sebab yang jelas (nilai rata-rata 3,14), sering merasa detak jantung dan tekanan darah meningkat (nilai rata-rata 3,00), dan sering mengalami problem tidur (nilai rata-rata 2,97).

Upaya membuat stres kerja karyawan CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon menjadi lebih rendah adalah dengan memperhatikan indikator psikologis dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,02 yang berada pada rentang nilai “cukup tinggi”. Untuk pernyataan bahwa saat bekerja karyawan sering menjadi mudah marah dan cepat tersinggung diinterpretasikan cukup tinggi dengan nilai 3,14. Pernyataan saat bekerja karyawan sering merasa lelah mental diinterpretasikan cukup tinggi dengan nilai rata-rata 3,11. Pernyataan saat bekerja karyawan sering tidak

komunikatif diinterpretasikan cukup tinggi dengan nilai 3,00. Sedangkan pernyataan saat bekerja karyawan sering banyak melamun diinterpretasikan cukup tinggi dengan nilai 2,86.

Sesuai hasil penelitian, upaya terakhir yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah stres kerja karyawan CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon adalah memperhatikan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu indikator perilaku. Nilai rata-ratanya sebesar 2,98 dan berada pada rentang nilai “cukup tinggi”. Perbaikan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan karyawan yang menunjukkan gejala-gejala stres pada indikator perilaku saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian gejala yang paling banyak ditunjukkan yaitu perilaku makan yang tidak normal (nilai rata-rata 3,08) dan pada pernyataan karyawan sering mencari-cari alasan untuk menunda atau menghindari pekerjaan (nilai rata-rata 2,89).

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai f -hitung sebesar 31.438 dengan tingkat signifikan 0,001. Sedangkan nilai f tabel = 3,28. Nilai f -hitung 31.438 > f -tabel 3,28 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. Penelitian ini menerima hipotesis yaitu beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon.

5. PENUTUP

Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil uji t , variabel beban kerja (X_1) diperoleh nilai t -hitung sebesar -3,349 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 yang mengindikasikan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon, dengan demikian H_1 di terima. Variabel stres kerja (X_2) diperoleh nilai t -hitung sebesar -3,643 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 yang mengindikasikan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon dengan demikian H_2 di terima.
2. Berdasarkan hasil uji- f dapat diketahui bahwa variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian H_3 diterima.
3. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 29* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,649 yang menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 64,9% sedangkan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut :

1. Secara umum yang bisa dilakukan untuk mengurangi beban kerja agar meningkatkan kinerja adalah :
 - a. Memperhatikan kondisi pekerjaan
 - b. Memperhatikan target yang harus dicapai karyawan
 - c. Memperhatikan penggunaan waktu kerja
 - d. Memperbaiki *SSOP* Perusahaan
2. Secara umum untuk bisa mengurangi stres kerja agar meningkatkan kinerja adalah :
 - a. Memperhatikan gejala stres kerja pada indikator psikologis.
 - b. Memperhatikan gejala stres kerja pada indikator fisik.
 - c. Memperhatikan gejala stres kerja pada indikator perilaku.
3. Secara umum untuk bisa meningkatkan kinerja adalah :
 - a. Memperhatikan kualitas kerja.
 - b. Memperhatikan kuantitas kerja.
 - c. Memperhatikan tingkat kehandalan karyawan.
 - d. Memperhatikan sikap kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, P. N., dan Fanggidae, C. P. R. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 7(2), 225-246.
- Amalia P. 2019. Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya. Skripsi. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Arfani, R. M., dan Luturlean, S. B. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. *eProceedings of Management*, 5(2), 2770-2785.
- Arifin, S., Putra, R. A., dan Hartanto, B. F. C. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*. 1(1), 22-29.
- Arikunto, S. 2017. Metode Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayunda, D. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Rachmat Putra Industrial Di Bandar Lampung. Strata 1 thesis. Universitas Teknokrat Indonesia.
- Cholishoh, A. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indoexim Internasional) Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 *Update* PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, P. S. M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hernawan, E. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*. 22(2),173-180.
- Koesomowidjojo S. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Krisnawati, D. K. N, dan Bagia, W. I. 2021. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*. 7(1),29-38.
- Lestari, M. W., Liana, L., dan Aquinia, A. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 27(2),100-110.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., dan Rahayu, P. 2021. Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara P. A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta : Rajawali Pers.
- Munandar. 2014. Manajemen Mutu, Bogor: PT Gramedia.
- Novianti, L. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Studio Kreasindo Palembang. Skripsi. Universitas Tridianti Palembang.
- Purwati, A. A. dan Maricy S. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecuriy* Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekan baru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 2(1),77-91.
- Rahayu, M. A. 2020. Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rolos, R., Sambul, P., dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Santoso, S. 2016. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Solihin, A. 2021. Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36-45.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

- Sulastri dan Onsardi. 2020. Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. 2(1), 83-98.
- Sunyoto D. 2018. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Suryajati W. O. 2018. Hubungan Beban Kerja Dan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian *Weaving* PT. Kosoema Nanda Putra. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Susan, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Suwanto, S., dan Priansa, D. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Tarwaka. 2014. Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta : Harapan Press.
- Umar, H. 2014 "Metodologi Penelitian". Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Depok: PT. Raja Grafindo Perkasa.