

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PHINTRACO SEKURITAS

Dwiky Gilang Gumilar

dwiky_gilang@gmail.com

Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed as follows: to find out significantly partial the effect of work stress and workload on employees' performance of PT Phintraco Sekuritas; to find out significantly simultaneously the effect of work stress and workload on employees' performance of PT Phintraco Sekuritas. The research was quantitative. The population was all employees of PT Phintraco Sekuritas which consisted of 30 people. Due to the population not being big enough, the data collection used saturated sampling. Moreover, the data analysis technique used multiple linear regression. Based on the research, it could be concluded that: 1) Work stress affected partially on employees' performance of PT. Phintraco Sekuritas. As employees had overload in their work, they would be able to overcome it with better emotion management, so that it did not cause higher work stress to them; 2) Workload affected partially on employees' performance of PT. Phintraco Sekuritas. It meant, the employees had a competence in controlling the workload given and those make them responsible; 3) Both work stress and workload had affected simultaneously on employees' performance. This showed the two variables did not become something which needed to be considered as problem, since their job was a reflection of companies' trust to them

Keywords: work stress, workload, employees performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Phintraco Sekuritas serta pengaruh stres kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Phintraco Sekuritas. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Phintraco Sekuritas berjumlah 30 orang, mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: 1) Variabel stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. Saat karyawan mendapat beban kerja yang berlebih mereka mampu mengatasi dengan manajemen emosi yang baik sehingga tidak menimbulkan stres kerja yang tinggi pada karyawan; 2) Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. Para karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pengendalian beban kerja yang diberi dan beban kerja yang dimiliki dijadikan sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan; 3) Variabel stres kerja, dan beban kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas.

Kata Kunci: stres kerja, beban kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, yang berfungsi sebagai penggerak, tanpa adanya sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan tidak akan mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam perencanaan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang terdapat dalam perusahaan. Di dalam kegiatan perusahaan saat ini sangatlah banyak, sehingga karyawan diperusahaan ini dituntut untuk bekerja menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Di dalam perusahaan kinerja karyawan, skill dan absensi yang

dinilai oleh perusahaan. Jika kinerja karyawan itu bagus maka perusahaan akan memberikan bonus-bonus untuk para karyawannya serta apa bila kinerja karyawan itu jelek atau kurang memuaskan maka karyawan tersebut mendapatkan teguran. Terdapat banyak sekali macam-macam hambatan yang terjadi pada perusahaan mirip halnya yaitu kinerja karyawan. Salah satu faktor yang menjadi pendukung agar tercapainya tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Dikatakan kinerja yang bagus ialah tercapainya visi dan misi pada perusahaan, sementara kinerja yang jelek akan mengakibatkan beban bagi perusahaan dan perusahaan tersebut tidak akan bisa bersaing bersama perusahaan lain, oleh sebab itu kinerja menjadi pedoman bagi perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan akibatnya harus ditingkatkan kinerja karyawan. Dan perusahaan tersebut mampu mengetahui apa saja yang dapat memotivasi kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2018:17) menentukan bahwa kinerja adalah hasil dari seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang bekerja sama dengan otoritas dan tanggung jawab mereka yang terpisah untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara ilegal, taat hukum, dan secara moral dan etis. Kinerja karyawan merupakan hal yang menentukan seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi dan menjadi fokus perhatian dalam upaya peningkatan kinerja organisasi baik bagi orang maupun kelompok. Ada berbagai aspek yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan.

Faktor pertama adalah stres kerja, yang menurut Syamsu (2018:92) dapat didefinisikan sebagai sumber stres atau *stressor* kerja yang menimbulkan reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku pada individu. Lingkungan kerja berpotensi menjadi sumber stres kerja. *Stressor* kerja adalah setiap kondisi kerja yang dirasakan karyawan sebagai tuntutan dan yang dapat mengakibatkan stres kerja. Suatu keadaan atau situasi ketegangan yang terkait dengan kesempatan kerja disebut sebagai stres kerja. Bagaimana jika orang stres ditempat kerja, tidak puas di tempat kerja, dan akibatnya produktivitas mereka menurun, akibatnya perusahaan tidak memenuhi tujuannya. Stres kerja dapat memiliki dampak yang menguntungkan dan negatif bagi perusahaan. Stres di tempat kerja berdampak baik pada motivasi pribadi, memberikan rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan menciptakan inspirasi hidup untuk menjadi lebih baik di masa depan dengan cara mengubah cara pandang dan pekerjaan karyawan untuk mencapai hasil profesional yang lebih baik.

Beban kerja adalah faktor kedua yang perlu dipertimbangkan. Beban kerja adalah suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan menyelesaikan tugasnya dengan sukses tidak ada lagi beban kerja, namun jika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya, ada beban kerja bagi karyawan. Beban kerja menurut Tentama & Muhopilah (2019:2498) adalah hasil interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja di mana ia bekerja, ketrampilan karyawan, perilaku, dan persepsi. Beban kerja juga dapat didefinisikan secara operasional berdasarkan faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

PT. Phintraco Sekuritas adalah perusahaan yang bergerak dibidang investasi saham. Fenomena stres kerja di PT. Phintraco Sekuritas sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerjaan/tugas karyawan ini harus dilakukan dalam waktu singkat. Akibatnya beberapa karyawan di PT. Phintraco Sekuritas menghadapi stres di tempat kerja sebagai akibat dari terlalu banyak harapan kerja yang harus dipenuhi dalam waktu singkat. Fenomena beban kerja yang dialami karyawan PT. Phintraco Sekuritas juga sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya tuntutan agar target tercapai dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas, dia akan berada di bawah tekanan dan tugas akan menjadi beban. Hasil yang diperoleh tidak dapat memuaskan jika karyawan menjadi beban dalam bekerja dan tidak nyaman dengan posisinya. Dan perusahaan tidak dapat memenuhi tujuannya.

Peneliti menyimpulkan dari dua fenomena tersebut bahwa sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menemukan dua faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan data empiris di atas. Peneliti melakukan penelitian pemetaan berdasarkan dua faktor tersebut dan hasil penelitian pemetaan mengungkapkan berbagai faktor dengan variasi atau celah yang menimbulkan perdebatan. Fokus penelitian ini adalah stres kerja dan beban kerja karena temuan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Riandy (2016:94); Chandra dan Ardiansyah (2017:65) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Nurleila dan Himmayatul (2013:40) serta Octavia & Selmi (2018:84) menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasar latar belakang, maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah: apakah stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Phintraco Sekuritas?, sedang tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis serta menguji pengaruh stress kerja dan beban kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Phintraco Sekuritas

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins (2016:6) manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja yang ada dalam rangka membantu pencapaian organisasi, individu, dan tujuan masyarakat. Mangkunegara (2018:10) tugas manajemen sumber daya manusia adalah sebagai kapasitas organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan serta meningkatkan sebagai hasil dari pengelolaan sumber daya yang baik. Perusahaan menjadi lebih sadar akan tipe orang yang mereka butuhkan dalam jangka pendek, menengah, dan panjang sebagai hasil dari perencanaan. Operasi rekrutmen dan seleksi yang berkualitas menemukan orang-orang terbaik untuk pekerjaan itu dan pelatihan akan membantu individu mengembangkan ketrampilan, pengetahuan, dan sikap yang berbeda dari mereka sendiri. Hasibuan (2013:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan tugas tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dedikasi karyawan dan keterlibatan organisasi juga dapat didorong oleh metode ini. Kemampuan dalam organisasi, mengalami pertumbuhan dan perkembangan profesional, serta memperoleh remunerasi yang sesuai dengan kinerja sehingga dapat mendorong kinerja yang tinggi dan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan. Kinerja dan sikap karyawan akan dipengaruhi oleh pengetahuan manajer tentang hubungan kerja.

Stres Kerja

Stress kerja menurut Hasibuan (2018:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres memiliki dampak yang merugikan pada karir karena menurunkan stabilitas dan daya tahan, yang menurunkan kinerja individu dan menghambat karir. Stres di tempat kerja, adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, kesehatan mental, dan kesejahteraan fisik seseorang. Stres yang tidak dikelola dengan baik seringkali menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2018:108) stres kerja memiliki 3 faktor, faktor stres kerja adalah : a) Beban kerja; b) Peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan ini semuanya tidak sinkron; c) Konflik peran, yang merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.

Menurut Robbins (2016:89) stres kerja karyawan dapat dilihat dalam 3 hal aspek yaitu: a) Gejala psikologi, dengan indikator : sikap apatis terhadap pekerjaan, luapan emosional, komunikasi tidak efektif, merasa tersaingi, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kehilangan daya konsentrasi dan problem tidur.; b) Gejala fisik dengan indikator : mudah lelah dan menunda pekerjaan atau tugas; c) Gejala perilaku dengan indikator : menurunnya produktifitas, meningkatnya penggunaan obat-obatan, meningkatnya perilaku absensi.

Beban Kerja

Beban kerja seorang pekerja merupakan suatu kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika pekerja menyelesaikan tugasnya dengan sukses, tidak ada lagi beban kerja; namun, jika pekerja tidak dapat menyelesaikan tugasnya, ada beban kerja bagi pekerja. Menurut Wehelmina (2018:74), beban kerja merupakan hasil interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan pekerja, perilaku, dan persepsi. Beban kerja juga dapat didefinisikan secara operasional berdasarkan faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Akibatnya, tidak cukup untuk melihat beban kerja dari satu perspektif ketika komponen lain saling terkait dengan cara yang rumit.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Wehelmina (2018:74), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah: a) Persyaratan tugas. Alasan komponen ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dengan melihat pekerjaan yang dilakukan pekerja; b) Usaha atau kekuatan? (upaya). Jumlah waktu yang dihabiskan untuk suatu pekerjaan adalah indikator alami dari beban kerja. Individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat usahanya ketika tuntutan tugas meningkat; c) pertunjukan. Mayoritas studi beban kerja fokus pada tingkat kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja, di sisi lain, tidak akan dapat menawarkan matriks beban kerja yang lengkap dengan sendirinya.

Mengenai indeks beban kerja yang merujuk pada Arizal (2017:78) bahwa Indeks beban kerja adalah: a) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.; b) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan; c) Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan Kerja secara bergilir Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan; d) Pelimpahan tugas dan wewenang Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan; e) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya). Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan; f) Faktor somatis (kondisi kesehatan) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.

Kinerja Karyawan

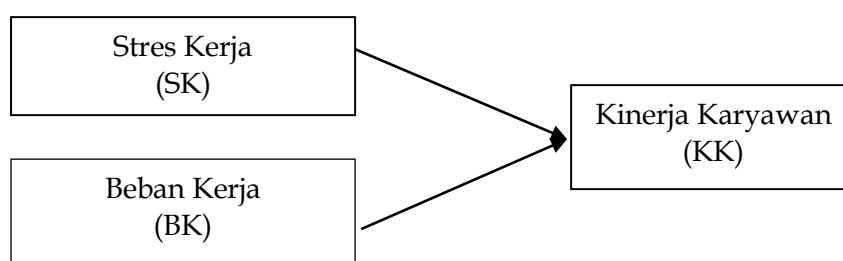
Istilah "kinerja" berasal dari kata "kinerja pekerjaan", yang mengacu pada kerja atau pencapaian seseorang. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan kegiatannya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya didefinisikan sebagai kinerja. Rivai (2018:151) menjelaskan bahwa prestasi kerja

atau performance adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari perilaku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, dan kinerja yang tinggi yang diberikan oleh pegawai akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Nurleila & Himmayatul (2013:162) menyatakan bahwa kinerja merupakan performance atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:21) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Rivai (2018:172) yaitu: 1) Efisien dan efektivitas. Kemanjuran dan efisiensi kinerja organisasi digunakan untuk menentukan apakah kerjanya baik atau buruk. Persoalannya adalah bagaimana efisiensi dan efektivitas organisasi dicapai. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila berkinerja baik sebagai pendorong pencapaian tujuan; 2) Otoritas dan Tanggung jawab. Wewenang dan tanggung jawab telah didistribusikan dengan baik dalam organisasi yang baik, tidak ada tugas yang tumpang tindih. Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap pegawai dalam organisasi memahami hak dan kewajibannya. Kinerja pegawai akan terbantu dengan adanya kejelasan wewenang dan tugas masing-masing individu dalam organisasi; 3) Disiplin, secara umum mengacu pada kondisi atau sikap seorang karyawan terhadap norma dan peraturan perusahaan. Baik atasan maupun bawahan akan memberikan pola pada kinerja organisasi jika ada masalah dengan disiplin karyawan dalam organisasi. Kinerja organisasi akan meningkat. Jika kinerja pribadi dan kelompok meningkat, kesuksesan diperoleh; 4) Inisiatif. Kekuatan pemikiran, kreativitas dalam bentuk ide, dan kemampuan merancang apa pun yang terkait dengan tujuan organisasi, semuanya terikat pada inisiatif seseorang. Dengan kata lain, inisiatif karyawan akan menjadi kekuatan pendorong untuk kemajuan dalam organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins (2016:147), indikator-indikator berikut dapat digunakan untuk menilai kinerja: 1) Ketepatan penyelesaian tugas; 2) Kesesuaian jam kerja; 3) Tingkat kehadiran; 4) Kerjasama antar karyawan; 5) Kepuasan kerja

Rerangka Konseptual

Model penelitian yang diajukan dalam gambar berikut ini merupakan Rerangka konseptual dan sebagai alur pemikiran dalam menguji hipotesis



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Malik (2021:20), menyatakan bahwa stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan kegentingan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja. Stres kerja ketegangan pada karyawan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan fisik karyawan tersebut.

Stres kerja terjadi apa bila seseorang mengalami tekanan pada pekerjaan. Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres kerja akan mengalami frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam mengerjakan tugas. Stres kerja ditimbulkan dari berbagai hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman. Dengan uraian tersebut maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut.

H₁: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:64) Beban Kerja adalah hal yang menyebabkan ketegangan pada diri seseorang. Menimbulkan penurunan pada kinerja karyawan terlalu tinggi. Kerja Manusia bersifat mental dan fisik yang dapat menyebabkan beban yang terlalu tinggi. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja karyawan 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 untuk penanganan. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun, hal ini sejalan dengan penelitian Nasyadizi (2016:12). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini membahas tentang pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Phintraco Sekuritas. Pengujian penelitian ini menggunakan data primer yang diolah menjadi informasi yang dapat dijadikan kerangka jawaban atau hipotesis.

Gambaran Populasi Penelitian

Populasi merupakan suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen penelitian merupakan unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan (Ghozali, 2018). Populasi dan objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Phintraco Sekuritas yang berjumlah 30 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih dari 100 orang, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel tersebut dinamakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang. Jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan maka menggunakan skala *Likert* dengan rentang skala 1-5 dengan kriteria yang nampak pada Tabel 1

Tabel 1
Skala Likert

Skala Interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat tidak setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Cukup Setuju	CS
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2017)

Teknik Pengumpulan Data

Data yang di gunakan merupakan data subjek dimana sumber data penelitian dari jawaban responden di bagikan dengan presentasi mengenai tujuan pengisian kuisioner jika mengalami kesulitan agar dapat di tanyakan pada peneliti pada karyawan PT. Phintraco Sekuritas yang berjumlah 30 orang.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu; 1) Variabel bebas terdiri: stress kerja dan beban kerja.; 2) Variabel terikat kinerja karyawan

Definisi Operasional Variabel

Stress Kerja

Stress Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan dengan menciptakan gangguan psikis dan fisik yang dapat menyebabkan proses berfikir dan emosi. Adapun indikator stress kerja menurut Hardiani dan Irwan (2017:55) yang digunakan sebagai berikut: 1) Kekhawatiran adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut; 2) Tekanan adalah Suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri; 3) Frustrasi adalah rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

Beban Kerja

Beban Kerja merupakan kewajiban kegiatan yang diselesaikan oleh pekerja pada jangka waktu yang di tentukan. Indikator Beban Kerja menurut Novika (2020:115): 1) Beban fisik, terjadi pada gangguan kesehatan pada jantung, pernafasan serta alat indera akibat kondisi pekerjaan. Indikator dari beban fisik yaitu fisiologis dan biomekanika.; 2) Beban mental ialah beban kerja akibat karyawan melakukan aktivitas di lingkungan kerja. Indikator dari beban mental yaitu adanya rasa bingung; 3) Beban waktu terjadi saat karyawan menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Indikator dari beban waktu yaitu kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang sama.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada penelitian ini merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam pekerjaan dengan kriteria tertentu pada pekerjaan. Indikator dari Kinerja adalah : 1) Kualitas kerja di gambarkan tingkat baik buruk hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan; 2) Kuantitas kerja yaitu jumlah ukuran hasil kerja dan siklus aktivitas yang di selesaikan karyawan sehingga kinerja karyawan di ukur dengan unit; 3) Ketepatan waktu

merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan dari sudut hasil dan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian yang terkait dengan variabel-variabel penelitian agar variabel-variabel tersebut dapat lebih jelas dan mudah dipahami. Pada uji deskriptif karakteristik dari data yang dikumpulkan mengenai obyek, hanya berupa gambaran tanpa adanya analisis ataupun kesimpulan yang berlaku. Pada penelitian ini meliputi nilai minimum, maximum, *mean* (rata-rata), median dan standar devias (Ghozali 2018:205).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kecepatan atau kebenaran dari suatu instrumen dalam penelitian yang berupa kuisisioner. Untuk menguji validasi butir dapat dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS untuk menentukan valid atau tidaknya setiap instrumen pertanyaan kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. 1) Jika *r* hitung lebih besar *r* tabel, maka instrumen kuesioner dinyatakan valid; 2) Jika *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel, maka instrumen kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:81) "Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan untuk melihat data reliabel dengan *Cronbach alpha* di gunakan pada penelitian ini a 0,60 yaitu : 1) Dinyatakan reliabel jika *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 ; 2) Dinyatakan tidak reliabel jika *Cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60

Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah variabel dependen dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel independen (Arikunto, 2012:53). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan dapat dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 SK + \beta_2 BK + \varepsilon$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji statistik, yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji ststistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan uji *l-sample*. Jika didapatkan angka signifikan jauh diatas 0.05 yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi klasik, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana uji ini dihitung dengan menggunakan aplikasi statistik dengan menggunakan program SPSS.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel (Ghozali, 2018:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan

terbebas dari multikolinearitas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$ (Ghozali, 2018:106).

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diinterpretasikan dengan menggunakan uji *Glejser*, yaitu mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variable independen (Ghozali, 2018:139). Apabila probabilitas Signifikan > 0.05 dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas, atau model regresi tersebut dinyatakan homoskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018:97). Interpretasi: 1) Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2), menunjukkan model dikatakan layak; 2) Jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2), menunjukkan maka model dikatakan kurang layak.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Kriteria pengujian: 1) $P-value < 0.05$ menunjukkan uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian; 2) $P-value > 0.05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Kriteria pengujian: 1) Jika nilai t atau signifikansi $\alpha > 5\%$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel stres kerja dan beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan., dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak; 2) Jika nilai t atau signifikansi $\alpha \leq 5\%$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel stres kerja dan beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel keselamatan kerja, lingkungan kerja, penghargaan, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
X1.1	0,848	0,306	Valid
X1.2	0,761	0,306	Valid
X1.3	0,850	0,306	Valid
X1.4	0,730	0,306	Valid
X1.5	0,812	0,306	Valid
X1.6	0,876	0,306	Valid
X2.1	0,781	0,306	Valid
X2.2	0,690	0,306	Valid
X2.3	0,525	0,306	Valid
X2.4	0,694	0,306	Valid
X2.5	0,835	0,306	Valid
X2.6	0,816	0,306	Valid

Y1	0,398	0,306	Valid
Y2	0,575	0,306	Valid
Y3	0,732	0,306	Valid
Y4	0,515	0,306	Valid
Y5	0,676	0,306	Valid
Y6	0,664	0,306	Valid

Sumber: data sekunder diolah, 2022

Berdasar Tabel 2 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel stres kerja, beban kerja, kinerja karyawan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel stres kerja, beban kerja, kinerja karyawan adalah valid, sehingga pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS tersebut disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Nilai kritis	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0,937	0,60	Reliabel
2	Beban kerja (X2)	0,893	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,816	0,60	Reliabel

Sumber: data sekunder diolah, 2022

Tabel 3 terlihat nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut disajikan dalam Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Pengolahan Data Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,436	,260
	Stres kerja	-,390	,117
	beban kerja	,600	,129

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: data sekunder diolah, 2022

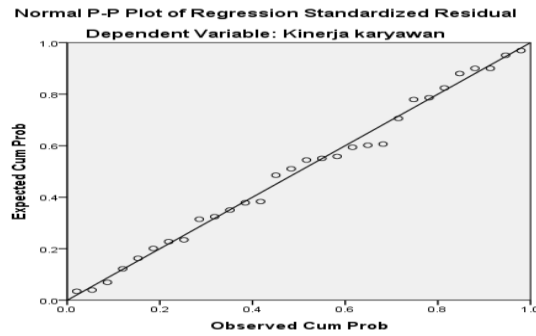
Berdasar Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$KK = 3,436 - 0,390SK + 0,117BK$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Dalam pengujian ini menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik *Normal P-P Plot of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik tersebut disajikan dalam gambar 2 berikut:



Sumber: data diolah (2022)

Gambar 2
Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan statistik nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* adalah:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

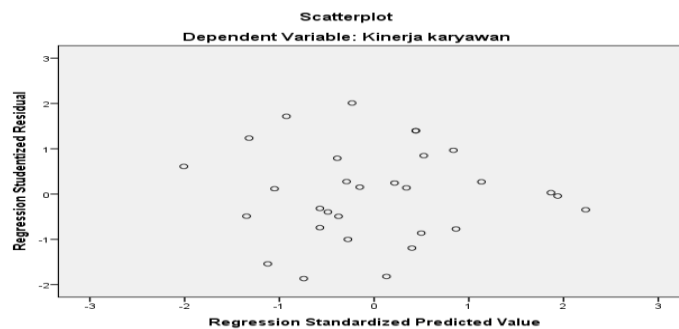
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	0,333	3,006
	Beban kerja	0,333	3,006

Sumber: data sekunder diolah, 2022

Berdasar hasil perhitungan statistik diketahui pada bagian *coefficient* diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk semua variabel tidak ada yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sedang nilai *tolerance* semua variabel mendekati 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik pengujian heteroskedastisitas dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Sumber: data sekunder diolah, 2022

Gambar 3
Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Berdasar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of-fit*)

Uji Statistik F

Tabel 6 adalah nilai uji statistic F yang diperoleh dari hasil analisis

Tabel 6
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.645	2	1.822	11.229	.000 ^b
	Residual	4.382	27	.162		
	Total	8.027	29			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber: data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji statistik F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11.229 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Dengan demikian model yang digunakan dalam regresi linier berganda dikatakan layak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) tersaji pada Tabel 7

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.414	.40286

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

Sumber: data sekunder diolah, 2022

Dari Tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,674 atau 67,42% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu stres kerja dan beban kerja adalah tinggi. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,454 yang berarti 45,4% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu stres kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya 54,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.. Kesalahan standar estimasi berarti variabel diukur dari nilai prediksi. Kesalahan standar estimasi juga dikenal sebagai standar deviasi. Standar error estimasi untuk penelitian ini adalah 0,40286. Di sini, semakin kecil standar deviasi, semakin akurat

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis seperti yang tersaji pada Tabel 8

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t _{hitung}	Sig	(α)	Keterangan
Stres kerja	-3.338	0,002	0,05	Berpengaruh signifikan
Beban kerja	4.667	0,000	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel stress kerja memiliki koefisien regresi negative dengan nilai signifikansi variabel stress kerja lebih kecil dari α 5% (0,05), sehingga stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas, sedang variabel beban kerja memiliki koefisien regresi positif dengan nilai signifikansi variabel beban kerja lebih kecil dari α 5% (0,05), sehingga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Hasil dari uji hipotesis pertama ini adalah nilai *Unstandardized Coefficients* (B) sebesar -0,390, nilai t. sebesar -3.338, dan nilai *p-value* (sig) sebesar 0,002. Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kedua variabel. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frengky (2013); Anik (2018); Syamsu (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat menghambat kinerja perusahaan. Karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan berakibat buruk terhadap pekerjaannya dan sangat beresiko terhadap perusahaan karena tidak diimbangi dengan tanggung jawab serta nilai-nilai untuk melaksanakan semua peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan yang sering mengalami stres kerja tidak dapat mengatur waktu serta adanya desakan waktu, tekanan dan adanya yang berlebihan seperti tumpukan pekerjaan sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan dan sebaliknya (Frengky, 2013; Syamsu, 2018; Herlina, 2019).

Berdasar kondisi yang terdapat pada PT. Phintraco Sekuritas dari kuesioner yang diajukan kepada 30 responden terhadap stres kerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas dengan menggunakan teknik distribusi frekuensi dengan mengacu pada teori faktor-faktor stres kerja menurut Robbins (2016:87) didapatkan hasil rata-rata atau *mean* sebesar 2.87, sesuai dengan rentang skala penelitian artinya angka tersebut masuk dalam kategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa kondisi stres kerja yang dialami karyawan PT. Phintraco Sekuritas saat ini berada pada kategori sedang, stres kerja pada kategori sedang artinya adalah karyawan memiliki stres kerja yang cukup, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah. Karyawan dapat memanfaatkan stres yang ada menjadi kekuatan positif. Walaupun dari pernyataan stres kerja sebagai mana yang tersaji pada tabel 8 pada item pernyataan 4 yaitu kesulitan karyawan pada saat berkonsentrasi dengan banyaknya pekerjaan yang telah menumpuk di meja kerja memperoleh point tertinggi dengan rata-rata 3,23.

Stres dipandang positif karena dengan adanya stres seorang karyawan bisa bekerja dengan lebih baik demi mencapai apa yang diinginkannya, misalnya seorang karyawan yang ingin naik jabatan menjadi manajer, maka ia akan dihadapkan pada beban pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyimpulkan stress kerja juga memberikan dampak positif bagi karyawan (Chandra dan Adriansyah, 2017; Octavia, dan Selmi, 2018; Herlina, 2019; Malik,

2021). Apabila seorang karyawan memandang stres dari sisi negatif akan menimbulkan dampak yang negatif yang akan meningkatkan perspektif serta ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti: kemampuan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

PT. Phintraco Sekuritas Beban kerja karyawan perlu lebih ditingkatkan. Organisasi harus selalu waspada, karena setiap karyawan dapat merespon stres kerja dengan persepsi yang berbeda. Beberapa karyawan merespons sebagai motif atau tantangan untuk meningkatkan stres. Singkatnya, karyawan melihat stres sebagai eustress, stres yang sehat, positif dan konstruktif. Saat ini, beberapa karyawan kecewa dan kesal dalam menanggapi stres. Ini adalah penghalang Anda sendiri. Dengan kata lain, karyawan menganggap stres sebagai beban. Artinya, persepsi stres yang tidak sehat adalah negatif dan destruktif. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki tingkat stres yang berbeda-beda, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. Phintraco Sekuritas, terutama para karyawan yang bekerja pada bagian staf. Para karyawan departemen staff merupakan ujung tombak kelangsungan perusahaan selain bagian *Equity Sales*, karena staf merupakan bagian terpenting dalam perusahaan dalam melayani pelanggan yang akan berinvestasi, mencari informasi, maupun menyampaikan keluhan terkait investasi yang dilakukan investor. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif Rivai (2018:42). Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distress*, sedangkan stress yang memberikan dampak positif disebut *eustress* yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain Hasibuan, (2018:94).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Hasil dari uji hipotesis pertama ini adalah nilai *Unstandardized Coefficients* (B) sebesar 0,600, nilai t. sebesar 4.667, dan nilai *p-value* (sig) sebesar 0,000. Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kedua variabel. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arie (2015); Chandra dan Adriansyah (2017); Arizal (2017); Malik (2021); yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas, tahun 2020 memiliki separuh beban kerja cukup baik. Kemampuan karyawan dalam mengerjakan beban kerja khususnya faktor eksternal baik berupa tingkat kesulitan pekerjaan, waktu lembur yang diatur, dikejar oleh waktu dalam menyelesaikan tugas dan mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Merupakan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan PT. Phintraco Sekuritas, proses pekerjaan yang sifatnya teknis membutuhkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan menyesuaikan kondisi yang dihadapi dilapangan, sedangkan faktor internal dalam beban kerja berupa mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan, mengerjakan pekerjaan dengan kondisi kesehatan yang kurang baik dan memiliki pandangan yang berbeda dengan orang lain.

Berdasar kondisi yang terdapat pada PT. Phintraco Sekuritas dari kuesioner yang diajukan kepada 30 responden terhadap beban kerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas dengan menggunakan teknik distribusi frekuensi dengan mengacu pada teori faktor-faktor beban kerja menurut Rivai (2018) didapatkan hasil rata-rata atau *mean* sebesar 3,36 yang berarti persepsi atau tanggapan responden terhadap beban kerja PT. Phintraco Sekuritas termasuk dalam kategori "baik". Walaupun dari pernyataan beban kerja sebagai mana yang tersaji pada Tabel 9 pada item pernyataan 3 yaitu dalam mengerjakan pekerjaan karyawan di tekankan untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya memperoleh point tertinggi dengan rata-rata 3,77. Karyawan sering menghadapi menyelesaikan dua atau lebih tugas yang perlu

dilakukan pada waktu yang sama. Tentu saja, dibutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lain untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Beban untuk menyediakan sumber daya yang terbatas sering kali merupakan penalti kinerja. Masalah yang dapat terjadi antara lain berkurangnya stamina dan stres karyawan. Ketika stres, seseorang menjadi tidak rasional, cemas, gugup, tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan, dan tidak dapat menikmati kegembiraan dan kepuasan. Seseorang yang percaya bahwa tugas yang diberikan adalah tugas yang harus diselesaikan bahkan jika ada terlalu banyak tugas, masih bisa puas dengan pekerjaannya. Di sisi lain, ketika pekerjaan dianggap berlebihan dan membebani, kelelahan fisik dan mental secara bertahap dapat berkembang dan mengganggu kinerja.

Karyawan yang menerima tuntutan tugas yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik dan menurunnya kinerja karyawan. Adanya tuntutan tugas yang berat dan keras dapat menimbulkan beban kerja. Namun demikian beban kerja tidak selamanya akan mengganggu aktivitas seseorang, bahkan akan memacu kinerjanya (*eustres*) dan pada akhirnya dapat menimbulkan kinerja yang maksimal bagi karyawan Zuraida *et al* (2013:34) Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2016:10) yang menyatakan bahwa beban Kerja merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepataannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan serta menurunnya tingkat loyalitas seseorang. Loyalitas seseorang akan meningkat apabila beban kerjanya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya. Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2018:155) ketika tuntutan yang dibebankan kepada seseorang berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada di stres yang berlebihan. Berdasarkan penjelasan di atas menggambarkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja akan memberikan pengaruh terhadap terjadinya Stres Kerja yang lebih tinggi. Beban kerja yang tidak sesuai baik dari kuantitas atau kualitas karyawan dapat menimbulkan stres pada karyawan PT. Phintraco Sekuritas.

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah antara stres kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel 6 diatas didapat F hitung sebesar 11.229 sedangkan F tabel diketahui sebesar 3,08. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Phintraco Sekuritas. Stres dan beban kerja dinyatakan memberi pengaruh yang positif pada kinerja karyawan dikarenakan dengan banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi pikiran dan mental karyawan sehingga dapat menimbulkan stress kerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra & Adriansyah (2017); Malik (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai". Dengan demikian stres kerja dan beban kerja pegawai adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meraih kinerja dan prestasi kerja yang baik dari pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas yang memiliki semangat dan gairah untuk bekerja sehingga mencapai prestasi kerja yang optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasar hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: 1) Variabel stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. Tingkat stres kerja pada karyawan PT Phintraco Sekuritas ialah sedang, jika karyawan mendapatkan beban kerja mereka mampu merima dengan manajemen emosi yang baik sehingga tidak menimbulkan stress kerja tinggi; 2) Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas. Tingkat beban kerja pada karyawan PT Phintraco Sekuritas berada beban kerja tinggi, maka kemampuan karyawan dalam mengendalikan beban kerja sebagai tanggung jawab yang di selesaikan karyawan; 3) Variabel stress kerja dan beban kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. Hal tersebut menunjukkan bahwa. stres kerja dan beban kerja bukan merupakan hal yang harus dipermasalahkan karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. Phintraco Sekuritas diberikan kepercayaan pada perusahaan. Rasa beban kerja di jadikan rasa tanggung jawab oleh karyawan. Waktu istirahat jam kerja digunakan agar beban berkurang.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah: 1) Dengan responden 30 karyawan sangat kurang dalam melihat keadaan yang sebenarnya; 2) Penelitian ini kontribusi stres kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,454 atau 45,4%. Hal ini berarti masih ada variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan; 3) Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. Dengan adanya perbedaan pikiran yang beda maka setiap responden mengalami faktor kejujuran pada pengisian kuisisioner.

Saran

Bagi PT Phintraco Sekuritas. agar lebih memperhatikan masalah beban kerja yang diberikan kepada karyawan, terlebih beban kerja yang memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan stres kerja. PT Phintraco Sekuritas perlu melakukan evaluasi beban kerja berdasarkan *Job Deskripsi* pada masing masing karyawan sesuai dengan kompetensi karyawan dan waktu pengerjaan yang tepat sehingga dapat menurunkan tingkat stres pada setiap posisi di perusahaan. PT Phintraco Sekuritas juga perlu meningkatkan pengawasan kerja karyawan dan komunikasi untuk mengetahui masalah yang dihadapi dalam pekerjaan dengan melakukan kegiatan diskusi antara karyawan dengan atasan secara berkala dan rutin.

Bagi Peneliti Selanjutnya sebaiknya menggunakan metode lain dalam meneliti stres kerja, beban kerja dengan kinerja karyawan. Metode lain yang dapat digunakan antara lain metode wawancara, mix method (menggabungkan metode wawancara dan kuisisioner), dan *focus discussion group* (FGD). Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Arie, F. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan : Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1): 110-121.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.

- Arizal, H. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)*, 2(1): 52-63.
- Chandra, R. & Adriansyah, D. (2017, Mei). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1): 670-678. ISSN 2252-844X
- Frengky, S. (2013, November). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosi Sebagai Moderating Variable. *Journal of Economic Education*, 1(2): 11-17.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kesepuluh. Undip. Semarang.
- Hardiani, & Irwan, M. (2017). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Makassar. *Jurnal Ilmiah Bongaya*. 3(1): 49-56.
- Hasibuan, M. SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Herlina, A. (2019, Februari). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal*. 2(1): 13-34.
- Malik, A. R. (2021, April). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri abang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1): 1-22.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nasyadizi, N. (2016, Februari). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) CabangJawaTimur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 31(1): 9-15.
- Novika, G. (2020, Maret). The Role Of Work Stress On Individual Work Performance: Study In Civil Servants. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 13(1): 111- 126. ISSN: 2442 - 9732.
- Nurleila, J., & Himmayatul, W. (2013, Desember). Stress Kerja (Occupational Stress) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) Di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Neo-Bis*, 7(2): 1-17.
- Octavia, N., & Selmi, D. (2018). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari. *Journal Cakrawala Management Business*, 1(1): 67-83.
- Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(4): 1059-1072. ISSN 2355-5408
- Rivai, V. Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. PT Rajagrafindo. Depok.
- Robbins, P. S. (2016), *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Syamsu, A. (2018). Effect Of Work Stress and Motivation To Employees and Employee Performance PT PLN (Persero) Area Merauke. *eJournal Administrasi Bisnis*, 1(2): 117-131.
- Tentama, F. & Muhopilah, P. (2019, November). The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(11): 2498-2502. ISSN 2277-8616
- Wehelmina, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.L Asura Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*, 6(4): 68-89.

Zuraida, L., Novitasari, D., & Sudarman, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan , Tuntutan Tugas, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang. Ekbi: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2): 245-261. ISSN: 1907-9109.