


## PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SINARMAS AMBON

Maartje Paais



<sup>1</sup> Universitas Kristen Indonesia  
Maluku (Ukim) Ambon

Korespondensi:   
<sup>1</sup>[Maartjepaais9@gmail.com](mailto:Maartjepaais9@gmail.com)

Artikel ini tersedia dalam:  
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea>

DOI:10.31955/mea.vol3.iss2.pp17  
2-183

Vol. 3 No. 2 Mei-Agustus 2019

e-ISSN: 2621-5306

p-ISSN: 2541-5255

### How to Cite:

PAAIS, M. (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SINARMAS AMBON. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2) 172-183.

Copyright (c) 2019 Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Ambon, dan untuk menganalisis Pengaruh dominan antara Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Ambon. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Adapun populasi penelitian ini adalah karyawan tetap Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Ambon. Dengan sampel sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara, observasi, dan penyebaran angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20. For windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1). Secara parsial Stres Kerja (X1) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan Stress Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) PT. Bank Sinarmas Ambon 2). Stres kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Ambon 3). Diketahui bahwa 54,2% variasi variabel kinerja karyawan ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

### PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan Perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2003 : 195).

Aktifitas dunia kerja khususnya dibidang perbankan, dimana perkembangan bank harus terus meningkat dari tahun ke tahun menyebabkan persaingan yang ketat dalam mencapai itujuan organisasi. Dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Sangat penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan dengan meningkatkan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah faktor penting untuk diteliti karena hal tersebut mampu mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan.

PT. Bank Sinarmas Ambon sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Produk produk perbankan yang ditawarkan PT. Bank Sinarmas Ambon hampir sama dengan produk yang ditawarkan oleh perbankan lainya yaitu berupa produk dana dan kredit. Untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui beberapa cara, yaitu dengan menanamkan budaya kerja yang optimal sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan produktivitas kerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada kenyataanya, saat ini produktivitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak semuanya mencapai target. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan terjadi di PT. Bank Sinarmas Ambon. Penyebab utama perusahaan tidak tercapainya target yang diinginkan dikarenakan sumber daya manusia dan manajemen dalam perusahaan yang kurang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Dari hasil observasi awal dan wawancara kepada pimpinan kepala bidang yang dilakukan peneliti pada PT. Bank Sinarmas Ambon adanya perhatian terhadap kinerja karyawan yang masih belum sesuai harapan adapun permasalahan yang terkait ialah pada sikap kerja karyawan yang mengalami stres akibat harus memenuhi target yang diberikan atasan yaitu berupa pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat selain itu adapun permasalahan yang lain ialah Beban kerja yang dialami karyawan adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan membuat karyawan bekerja tidak dapat bekerja secara maksimal akibat kelelahan. Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Ambon. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan stres kerja karyawan dan beban kerja karyawan. Sejalan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : 1). Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja

terhadap kinerja karyawan, di PT. Bank Sinarmas Ambon, 2). Untuk menganalisis pengaruh dominan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, di PT. Bank Sinarmas Ambon.

## STUDI LITERATUR DAN HIPOTESIS

### A. Stres kerja

Stres adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis seseorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berfikir dan juga kondisinya. Atau dapat dikatakan stres kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Stres kerja merupakan suatu situasi yang mungkin dialami oleh karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah karena situasi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu penanganan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Handoko, (2011 hal 200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

### Faktor-Faktor Penyebab Stres

Faktor-faktor penyebab stres kerja menurut Mangkunegara (2008:30) adalah sebagai berikut :

1. Konflik peran

Dalam sebuah penelitian mengenai stres kerja, ditemukan fakta bahwa perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, akan menimbulkan konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diinginkan oleh manajemen perusahaan.

2. Ambiguitas peran

*Role ambiguity* (ambiguitas peran) muncul dan dirasakan ketika para pegawai merasa bimbang tentang tugas-tugas mereka, harapan kinerja, tingkat kewenangan dan kondisi kerja yang lain. Hal ini cenderung terjadi ketika orang masuk pada situasi baru.

3. Beban kerja

Beban kerja merupakan stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para karyawan merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya.

4. Karakteristik tugas

Sebagian besar tugas penuh stres ketika mereka membuat keputusan pemecahan masalah, monitoring perlengkapan atau saling bertukar informasi. Kurangnya pengendalian, terlalu banyak aktivitas pekerjaan dan lingkungan kerja juga termasuk dalam kategori ini.

### B. Beban Kerja

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Kelancaran aktivitas didalam sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan penting dalam komponen organisasi. Hal ini disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Disamping itu pekerjaan juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi. Tarwaka (2014, hal 104) menyimpulkan, beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.

Beban kerja dapat dipandang dari sudut objektif dan subjektif. Beban kerja objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja subjektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

### Indikator Beban Kerja

Tarwaka (2014, hal:131) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka tertentu”. Beban kerja memuat indikator yaitu:

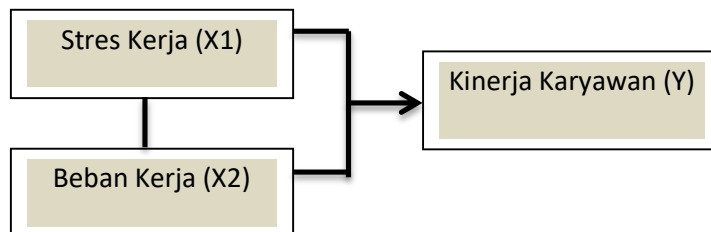
- a. Beban waktu (time load), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan monitoring tugas.
- b. Beban usaha mental (mental effort load), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis (psychologis stres load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi

### C. Kerangka Pikir

Mengacu pada permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai maka dalam penelitian ini kami membuat kerangka pikir variabel seperti gambar berikut : :

**Gambar 1.**

**Kerangka Pikir**



**Sumber : Kajian Teori**

### D. Hipotesis

Berdasarkan model tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah :

1. Diduga stres kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Ambon
2. Diduga stres kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Ambon

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* yang digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Ambon. Adapun pengukuran variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

#### A. Stres Kerja

Variabel stres kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a) Konflik Peran dalam organisasi
- b) Ketidakjelasan peran
- c) Beban kerja
- d) Karakteristik Tugas pekerjaan

**B. Beban Kerja**

Variabel beban kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a) Beban waktu
- b) Beban usaha mental
- c) Beban tekanan psikologis

**C. Kinerja**

Variabel kinerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Ketepatan Waktu

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Bank Sinarmas Ambon yang berjumlah 40 orang. Metode sampel yang akan digunakan adalah *metode sensus*, dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel, jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut dengan regresi linier berganda.

1. Uji Asumsi Klasik

(Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi berganda karena judul tersebut meneliti 2 variabel bebas

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Stres

X2 = Beban kerja

**HASIL DAN DISKUSI**

**A. Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	Product Moment	$R_{tabel}$	Ket
<b>X1</b> <b>Stres Kerja</b>	X1.1	0.822	0.312	Valid
	X1.2	0.747		
	X1.3	0.384		
	X1.4	0.610		
	X1.5	0.321		
	X1.6	0.572		
	X1.7	0.774		
	X1.8	0.826		
<b>X2</b> <b>Beban Kerja</b>	X2.1	0.686		
	X2.2	0.762		
	X2.3	0.746		
	X2.4	0.777		
	X2.5	0.591		
	X2.6	0.703		
<b>Y</b> <b>Kinerja</b>	Y1.1	0.931		
	Y1.2	0.827		
	Y1.3	0.855		
	Y1.4	0.815		
	Y1.5	0.749		
	Y1.6	0.877		

**Sumber : Data Diolah**

Dari table 1 diatas, setiap butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel (lebih besar dari 0.312) sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0.783	Reliabel
X2	0.789	Reliabel
Y	0.914	Reliabel

**Sumber : Data Diolah**

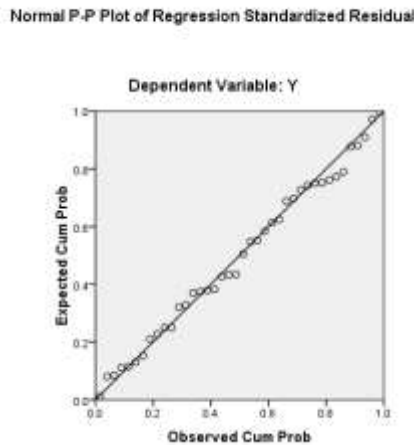
Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

**B. Asumsi Klasik**

**1. Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal.

**Gambar 1.**  
**Grafik Normalitas Data**



**Kriteria pengujian :**

- a. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
- b. Data berdistribusi tidak normal apabila sebaran data tidak mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

**2. Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen.

**Gambar 2**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres kerja	.935	1.069
Beban kerja	.935	1.069

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

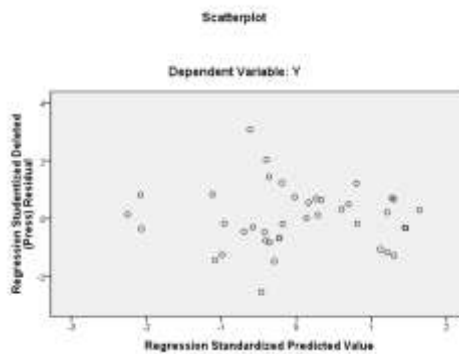
**Kriteria pengujian:**

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,9 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,9 atau nilai VIF < 0.

**3. Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

**Gambar 3**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**



Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya

**C. Regresi Linier Berganda**

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS sebagai berikut :

**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std.Error	Beta
1	(Constant)	-3.921	4.230	
	Stres kerja	.677	.104	.748
	Beban kerja	.362	.128	.326

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = -3.921 + 0,677 X_1 + 0,362 X_2.$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:



- a. Variabel stres kerja dan beban kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien stres kerja memberikan nilai sebesar 0,677 yang berarti bahwa semakin baik stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien beban kerja memberikan nilai sebesar 0,362 yang berarti bahwa semakin baik beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

**D. Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

**1). Pengaruh Stres kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

**Tabel 4 Uji T Variabel X1 Terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.021	4.230		-.714	.480
	X1	.677	.104	.748	6.499	.000
	X2	.362	.128	.326	2.830	.007

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data diolah**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung (6.499) > t tabel (1.684), dengan taraf signifikan 0,000 > 0,05. Nilai 6.499 lebih besar dari 1.684 menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho tolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh Beban kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel 5**  
**Uji T Variabel X2 Terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.021	4.230		-.714	.480
X1	.677	.104	.748	6.499	.000
X2	.362	.128	.326	2.830	.007

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Data diolah**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung (2.830) > t tabel (1.684), dengan taraf signifikan 0,007 > 0,05. Nilai 2.830 lebih besar dari 1.684 menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  tolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 6**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	610.753	2	305.376	21.854	.000 <sup>a</sup>
	Residual	517.022	37	13.974		
	Total	1127.775	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data Diolah**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 21.854 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F tabel 3.25 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel yakni 21.854 > 3,109.

Nilai 21.854 lebih besar dari 3,109 menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel, artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7**

### Uji Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.517	3.73812

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### Sumber: Data Diolah

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.542. Hal ini berarti 54,2% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan beban kerja (X2). Sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

Diteliti

## DISKUSI

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan beban kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### A. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung (6.499) > t tabel (1.684), dengan taraf signifikan  $0,000 > 0,05$ . Nilai 6.499 lebih besar dari 1.684 menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  tolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian dengan uji t juga dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah stress kerja karena mempunyai nilai koefisien regresi tertinggi dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, selain itu nilai t hitung variabel stres kerja juga memiliki nilai paling besar.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014) Ramadhan (2017) disimpulkan bahwa pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara stres kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata, dengan adanya kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menanggulangi stres dalam bekerja.

### B. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung (2.830) > t tabel (1.684), dengan taraf signifikan  $0,007 > 0,05$ . Nilai 2.830 lebih besar dari 1.684

menunjukkan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  tolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Lisnayati dan Hasanbasari, 2006) adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hasil dari penelitian tentang Beban kerja tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

### C. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 21.854 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan  $F_{tabel}$  3.25 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $21.854 > 3,109$ . Nilai 21.854 lebih besar dari 3,109 menunjukkan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Chirrya Ramadhan (2017) bahwa apabila stres kerja dan beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Perhitungan yang diperoleh sebesar 0.542. Hal ini berarti 54.2% variasi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan ( $Y$ ). Ini artinya ada pengaruh yang searah dan nyata antara variabel bebas (stres kerja dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika stres kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ). Selain itu dari hasil penelitian yang diperoleh

### SIMPULAN

Dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (stres kerja dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika stres dan beban kerja ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan
- Dari pengujian yang dilakukan terbukti dari kedua variabel bebas yaitu stres kerja dan beban kerja, variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Ambon
- Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa 54,2% variasi variabel kinerja karyawan ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia,. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anggit Astianto, 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7.
- Lisnayetti & Hasanbasri, M. 2006. Beban Kerja Dan Kinerja Dosen Poltekes Padang. Padang: Working Paper Series.

Hariandja, MarihotTua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Widiasmara Indonesia

Maslatifa Hanim. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Contruction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4 No. 3