



Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang

Bondan Yudhatama¹, Irwansyah²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: bondanyudhatama77@gmail.com¹, dosen01457@unpam.ac.id²

Abstract. *The purpose of this study is to determine the effect of Workload and Job Stress on Employee Performance at PT Sumber Indah Lestari (Warehouse Division), Tangerang Regency, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method. The population of this study consists of all employees of PT Sumber Indah Lestari (Warehouse Division), Tangerang Regency. The sample used in this study amounted to 69 respondents. Data analysis methods include simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t-test, and F-test. The results of the study indicate that there is a positive and significant effect of Workload on Employee Performance at PT Sumber Indah Lestari (Warehouse Division), Tangerang Regency. This is evidenced by the simple linear regression equation $Y = 10.940 + 0.914X_1$, with a correlation value of 0.900 (very strong relationship), a coefficient of determination of 80.9%, and a t-value of 16.852, which is greater than the t-table value of 1.996, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Furthermore, there is a positive and significant effect of Job Stress on Employee Performance at PT Sumber Indah Lestari (Warehouse Division), Tangerang Regency. This is supported by the simple linear regression equation $Y = 5.230 + 0.870X_2$, with a correlation value of 0.918 (very strong relationship), a coefficient of determination of 84.4%, and a t-value of 19.005, which is greater than the t-table value of 1.996, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Workload and Job Stress have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Sumber Indah Lestari (Warehouse Division), Tangerang Regency. This is demonstrated by the multiple linear regression equation $Y = 8.906 + 0.403X_1 + 0.559X_2$, with a correlation value of 0.929 (very strong relationship), a coefficient of determination of 86.3%, and an F-value of 208.630, which is greater than the F-table value of 3.14, with a significance level of $0.000 < 0.05$.
Keywords: Workload, Job Stress, Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 69 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 10.940 + 0,914X_1$. Nilai Korelasi sebesar 0,900 (hubungan sangat kuat). Nilai Koefisien Determinasi sebesar 80,9%. Nilai thitung 16,852 > tabel 1,996 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 5.230 + 0,870X_2$. Nilai Korelasi sebesar 0,918 (hubungan

sangat kuat). Nilai Koefisien Determinasi sebesar 84,4%. Nilai thitung 19,005 > ttabel 1,996 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8.906 + 0,403X_1 + 0,559X_2$. Nilai Korelasi sebesar 0,929 (hubungan sangat kuat). Nilai Koefisien Determinasi sebesar 86,3%. Nilai Fhitung 208.630 > Ftabel 3,14 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Era digitalisasi mengakibatkan tingkat kompetisi semakin tinggi, dan bertambah. Masalah ini dapat dirasakan setiap perusahaan, sebab pada era ini memberikan kesempatan masuknya para pesaing yang mengimplementasikan sistem manajemen, teknologi informatika, serta Sumber Daya Manusia. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan. Begitu pentingnya sumber daya manusia untuk mendukung kesuksesan, maka permasalahan terkait dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga mampu meningkatkan kinerja. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga yang harus dimiliki oleh perusahaan, serta harus selalu dipertahankan, karena sumber daya manusia yang akan menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai. Meskipun berbagai faktor telah tersedia, namun tanpa peran dari sumber daya manusia perusahaan tidak mampu beroperasi. Karena sumber daya manusia menjadi penentu penggerak di dalamnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia haruslah memiliki keterampilan, dan kemampuan yang dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas, serta dan tanggung jawab. Dengan kemampuan yang memadai, maka sumber daya manusia mampu menyelesaikan berbagai tugas, dan tanggung jawab dengan efektif serta efisien. Apabila kinerja karyawan menurun, maka akan berdampak pada hasil pendapatan perusahaan atau berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Tabel 1.1
Store Locator/ Wilayah Penyebaran Cabang Toko DAN+DAN

NO	Store Locator/ Wilayah Penyebaran Cabang toko DAN+DAN	Jumlah Gerai/Outlet
1	Bekasi	48 Outlet
2	Tangerang	18 Outlet
3	Jakarta Barat	7 Outlet
4	Jakarta Timur	15 Outlet
5	Bogor	7 Outlet
6	Depok	18 Outlet
7	Cilegon	1 Outlet
8	Serang	4 Outlet
Jumlah		118 Outlet

Sumber: PT Sumber Indah Lestari (2024)

Data pada Tabel 1.1 diperoleh dari dokumen *internal* perusahaan PT Sumber Indah Lestari, khususnya data *store locator* dan wilayah operasional toko DAN+DAN yang dikelola oleh bagian operasional perusahaan pada tahun 2024.

Seiring dengan berkembangnya perusahaan, PT Sumber Indah Lestari terus memperluas jaringan gerai yang tersebar di berbagai wilayah. Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai wilayah penyebaran cabang toko DAN+DAN, diketahui bahwa jumlah keseluruhan *outlet* mencapai 118 gerai. Wilayah Bekasi menjadi wilayah dengan jumlah *outlet* terbanyak, yaitu 48 *outlet*, disusul oleh Kabupaten Tangerang dengan jumlah 18 *outlet*. Hal ini menunjukkan bahwa Kabupaten Tangerang merupakan wilayah penyebaran cabang terbesar kedua setelah Bekasi, sehingga aktivitas operasional dan distribusi barang di wilayah tersebut tergolong tinggi.

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Administrasi dan Gudang pada Tahun 2024

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Staf Marketing	7
2	Administrasi	6
3	Kepala Gudang	1
4	Staf Gudang	10
5	Gudang	45
Jumlah		69

Sumber: PT Sumber Indah Lestari (2024)

Informasi jumlah karyawan pada Tabel 1.2 diperoleh dari data kepegawaian PT Sumber Indah Lestari, yang bersumber dari bagian HRD (Human Resources Department) pada tahun 2024. Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan administrasi dan gudang pada PT. Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang pada tahun 2024 berjumlah 69 orang. Terdapat jumlah karyawan atas 7 orang Staf Marketing, 6 orang Administrasi, 1 orang Kepala Gudang, 10 orang Staf Gudang, dan 45 orang Gudang.

Tabel 1.3
Capaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Target dan Realisasi Barang Masuk Gudang PT Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang Tahun 2022–2024

Tahun	Target Barang Masuk (Unit/Karton)	Realisasi Barang Masuk (Unit/Karton)	Persentase
2022	3.014.255	3.020.020	106,22%
2023	3.014.255	2.234.220	74%
2024	3.014.255	2.101.240	69%

Sumber: PT Sumber Indah Lestari (2024)

Data target dan realisasi barang masuk gudang pada Tabel 1.3 diperoleh dari laporan operasional pergudangan PT Sumber Indah Lestari, yang disusun oleh bagian gudang dan administrasi logistik perusahaan pada periode tahun 2022–2024. Selain jumlah karyawan, pencapaian target operasional pergudangan juga menjadi indikator kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa pencapaian target barang masuk gudang pada PT Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, realisasi barang masuk gudang mampu melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu sebesar 3.020.020 unit/karton atau 106,22% dari target 3.014.255 unit/karton. Hal ini

menunjukkan bahwa kinerja karyawan administrasi dan gudang pada tahun tersebut berada dalam kondisi yang baik dan mampu mendukung pencapaian target operasional perusahaan. Namun, pada tahun 2023 realisasi barang masuk gudang mengalami penurunan yang cukup signifikan, yaitu hanya mencapai 2.234.220 unit/karton atau sebesar 74% dari target yang telah ditetapkan. Penurunan ini berlanjut pada tahun 2024, dimana realisasi barang masuk gudang hanya mencapai 2.101.240 unit/karton atau sebesar 69% dari target perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian target operasional pergudangan mengalami penurunan dan belum berjalan secara optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Manajemen

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, Perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan, dan lain-lainnya. Pengertian manajemen menurut Rivai (2020: 9) “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efektif, efisien, serta produktif untuk mencapai suatu tujuan”.

2.1.3 Pengertian Tujuan Manajemen

Menurut Stoner yang dikutip Wijayanti (2022: 17) mengemukakan “Sasaran dari manajemen dapat diwujudkan melalui rangkaian aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap berbagai upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi. Proses ini juga melibatkan pemanfaatan SDM lainnya dengan tujuan untuk merealisasikan target organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting, bagi suatu Perusahaan atau instansi pemerintah dalam mengolah, mengatur, mengarahkan, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan yang instansi atau perusahaan inginkan. Karyawan didalam instansi atau organisasi merupakan sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa; sehingga mampu memberi kontribusi yang maksimal untuk instansi maupun untuk dirinya sendiri. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut dengan manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang.) Mangkunegara (2019: 67) mengemukakan bahwa arti “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Suatu kinerja yang baik akan memberikan produk atau jasa dengan kualitas dan kuantitas yang baik untuk organisasi atau instansi.

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan (2021: 6) “Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”.

2.5.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Abdul Jalil (2019: 41) menyatakan “Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan, dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti, tetapi penting”.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021: 3-4) “Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis, dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian”. Metode penelitian pada dasarnya cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan, dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode *survey*. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Sugiyono (2021: 57) “Survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah dari data sampel yang diambil dari populasi tersebut”.

Stres Kerja menentukan variabel Kinerja Karyawan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020: 145) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas, dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya”. Berkaitan dengan penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT Sumber Indah Lestari berjumlah 69 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah, dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode “jenuh”. Karena jumlah populasinya sedikit, maka penelitian ini menggunakan metode “sampling jenuh” dengan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 69 orang (Sugiyono, 2018: 92).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.3 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas, dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner, valid atau tidak. Dalam rangka mengolah uji validitas, penulis menggunakan *software* SPSS Versi 27 dengan kriteria sebagai berikut.

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan **valid**.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan **tidak valid**.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghozali (2018: 47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya.

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

digunakan sebagai alat ukur.

4.2.4 Asumsi klasik

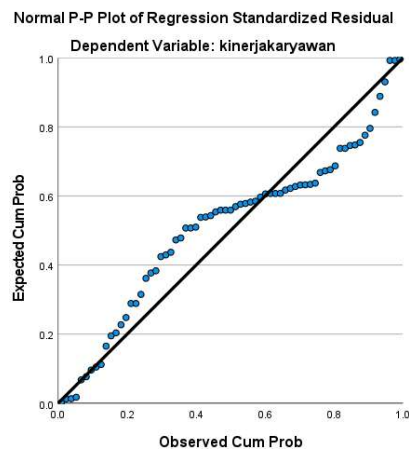
Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan melakukan pengujian normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90540145
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.126
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025



Gambar 4.2
Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas

Atas dasar Gambar 4.2 di atas, ternyata diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, yakni data menyebar di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.156	6.412
	Stres Kerja	.156	6.412

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel 4. 13 diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,156 untuk variabel Beban Kerja dan Stres Kerja. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,100; dan disertai dengan nilai VIF yang kurang dari 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas ini, tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.863	.859	2.949	2.054

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15 ternyata menunjukkan hasil pengolahan data yang diperoleh statistik Durbin Watson (DW) datanya sebesar 2.054 > 0.05 dari data Durbin watson (DW) sehingga tidak terdapat autokorelasi.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

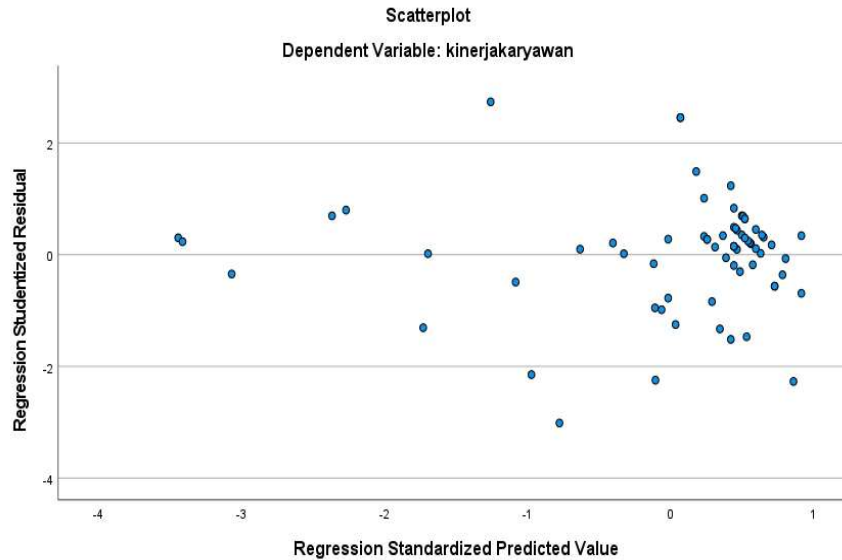
Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.972	1.667		1.783	.079
	Beban Kerja	.004	.093	.014	.044	.965
	Stres Kerja	-.027	.078	-.107	-.344	.732

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16, ternyata dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja (X_1) yaitu datanya 0.965 > 0.05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Lalu Stres Kerja (X_2) yaitu datanya 0.732 > 0.05; artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED), dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut. Bahwa dalam rangka mendeteksi terdapat atau

tidaknya terjadi heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatter plot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 27, Apabila pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sejajar acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, Ghozali (2019: 139). Hasil uji heteroskedastisitas sebarannya dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3

Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan Gambar 4.3 tersebut, ternyata dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

a. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Beban Kerja (X₁) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.27

**Hasil Uji t (Parsial) Variabel Beban Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	10.940	2.659		7.729	.000
Beban Kerja	.914	.060	.900	16.852	.000

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) $n - 2$ atau $69 - 2 = 67$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.988, berdasarkan hasil uji

variabel X_1 terhadap Y diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16.852 > 1.996$), dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 4.29
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3628.973	2	1814.487	208.630	.000 ^b
Residual	574.012	66	8.697		
Total	4202.986	68			

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.14 dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df_1 = k - 1$ ($3 - 1$) dan $df_2 = n - k$ ($69 - 3$) = 66 pada taraf signifikansi 0,05 didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $208.630 > 3.14$, dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16.852 > 1.996$) besarnya pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 80,9%, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain, yang penulis tidak teliti.

2. Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19.005 > 1.996$) besarnya pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 84,4%, sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain, yang penulis tidak teliti.

3. Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $208.630 > 3.14$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh simultan beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 86,3%, sedangkan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain, dengan persamaan regresi tersebut mempunyai regresi linear $Y = 8.906 + 0.403X_1 + 0.559X_2$. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta, karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang.

KESIMPULAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian penulis pada BAB IV mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, disimpulkan sebagai berikut.

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 10.940 + 0.914 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0.900 menunjukkan hubungan yang “sangat kuat” antara kedua variabel, dengan koefisien determinasi sebesar 80,9%. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung (16.852) melebihi nilai t tabel (1.996), yang mengarah pada penolakan H_0 , dan penerimaan H_1 . Hal ini menegaskan bahwa pengaruh Beban Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dalam persamaan regresi $Y = 5.230 + 0.870 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,918 menunjukkan hubungan yang “sangat kuat” antara Stres Kerja dengan Kinerja, dengan Koefisien Determinasi sebesar 84,4%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t tabel (19.005) melebihi nilai t tabel (1.996), sehingga menyebabkan penolakan H_0 , dan penerimaan H_2 . Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan.
3. Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8.906 + 0.403X_1 + 0.559X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,929 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang “sangat kuat” dengan Koefisien Determinasi sebesar 86,3% sedangkan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau (208.630 $>$ 3.14). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Indah Lestari (Pergudangan) Kabupaten Tangerang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam proses penelitian, penulis menghadapi tantangan dalam memisahkan peran sebagai karyawan, dan penulis sehingga, ada kemungkinan bias ketika mengamati aktivitas rekan kerja maupun saat melakukan analisis data.
2. Dalam proses penulisan, keterbatasan waktu menjadi kendala, karena harus membagi fokus antara tugas pekerjaan, dan kegiatan pengumpulan serta analisis data, sehingga beberapa jadwal observasi tidak dapat dilakukan secara optimal.
3. Variabel penelitian ini hanya menggunakan variabel bebas Beban Kerja dan Stres Kerja, agar lebih baik dapat ditambahkan dengan variabel lain.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian penulis, berikut adalah saran yang penulis berikan sebagai berikut.

1. Pada variabel Beban Kerja, diketahui bahwa indikator dengan penilaian terendah adalah Beban Kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menurunkan kinerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan pada pernyataan nomor 3 yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.”. Pernyataan ini memperoleh nilai rata-rata skor sebesar 4.23, dengan 1,45% menyatakan “tidak setuju” atau penilaian negatif. Untuk lebih baik lagi hendaknya perusahaan harus menetapkan prosedur SOP yang jelas. Hal ini penting, karena

tingkat Beban Kerja berkontribusi sebesar 1,45% terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan analisis data.

2. Pada variabel Stres Kerja, diketahui bahwa indikator dengan penilaian terendah adalah “ketidakpastian ekonomi”. Hal ini tercermin pada pernyataan nomor 1 yaitu “Saya merasa dapat mengelola dampak ketidakpastian ekonomi terhadap pekerjaan saya dengan baik.” Pernyataan tersebut memperoleh nilai rata-rata skor sebesar 4,14 dengan 4,35% menyatakan “tidak setuju” dan 2,90% menyatakan “sangat tidak setuju” atau total sebesar 7,25% penilaian negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan mampu mengelola dampak ketidakpastian ekonomi, ternyata masih terdapat sebagian karyawan yang merasakan Stres Kerja akibat ketidakpastian kondisi ekonomi yang berpengaruh terhadap keberlangsungan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kejelasan informasi terkait kebijakan perusahaan, memberikan rasa aman dalam bekerja, serta memperkuat dukungan manajerial guna meminimalkan tingkat Stres Kerja karyawan yang disebabkan oleh ketidakpastian ekonomi, mengingat Stres Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil analisis data.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan, diketahui bahwa indikator dengan penilaian terendah adalah “pelaksanaan tugas”. Hal ini tercermin pada pernyataan nomor 7 yaitu “Saya melaksanakan tugas dengan tujuan untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.”. Pernyataan tersebut memperoleh nilai rata-rata skor sebesar 4,00 dengan 5,8% menyatakan “tidak setuju”, dan 2,9% menyatakan “sangat tidak setuju” atau total sebesar 8,7% penilaian negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan telah melaksanakan tugas dengan baik, masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya mengoptimalkan pelaksanaan tugasnya untuk menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperjelas pembagian tugas, meningkatkan pengawasan kerja, serta memberikan arahan dan evaluasi kinerja secara berkala guna meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas karyawan. Hal ini penting mengingat pelaksanaan tugas merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2020). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. CV. Penerbit Qiara Media.
- Abdul Jalil. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam Vol.1 No. 2.
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management* & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.

- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Ali, Sadikin. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta. K-Media Yogyakarta, 2020.
- Ariyati, Y., Ferry Muliadi Manalu., Liza Mulia Putri. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 8(1).
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Daniel, Cross Ogohi. (2020). “*Effects of Job Stress on Employee’s Performance.*” *Journal Binet* 6(2).
- Evi Sofiana. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Jurnal Inovasi Bisnis* 8 (2020) 1-15.
- Ghani, M. A., & Muttaqiyathun, A. (2023). *Work Life Balance Model, Work Stress and Performance of Millennial Generation Online Taxibike Drivers. International Journal of Social Service and Research*, 3(3).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar, D. G. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(9).
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isrososiwawan, Safroni, Ratih Hurriyati, & Puspo dewi Drigantari. (2019). *User Mobile Payment Behavior Using Technology Acceptance Model (TAM): Study of "DANA" E-Wallet Users. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, Vol.6 No.2
- Juru, P., & Wellem, I. (2022). *The Effect of Workload on Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable in the Land Agency Office of Sikka*.
- Kadir, Abdul., Melania., Fredy Jayen., & Achmad Syaukillah. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*. 13(2).
- Kristina, Naning, & Wahna Widyaningrum. (2019). *Man skill Managerial Skill*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi NonFinansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, Vol. 5 No. 3.

- Mangkunegara, A.P, AA. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2). 170- 183.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno., Noni Setyorini. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandanaran Semarang pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2).
- Nurhayati, I. A., & Dongoran, J. (2022). Faktor–Faktor Penyebab Stres Kerja dan Upaya Penyelesaian Stres Kerja pada Karyawan di PT Golden Flower Saat Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 1–13.
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Pratama, Bimasakti Yoga., & Rakhman, Abdullah. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bimatama Teknik Mandiri. *Jurnal Locus: Penelitian dan Pengabdian*. 2(6).
- Rerung, Rintho Rante. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Harlow: *Pearson Education Limited*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management. United States of America:Pearson Education Inc*.
- Rohman, M. A., & Rully Moch Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Samsudin, Sadili. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sartono Sinambela. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sinaga, O. S. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D-Dr. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (Edisi ke-2, Cet. 3; M. Dr. Ir. Sutopo, S.Pd., Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). Metode riset kuantitatif teori dan aplikasi pada penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

- Taher, M., Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 13(1).
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (Edisi ke-5)*. Jakarta: Rajawali Pers (Raja Grafindo Persada).
- Wijayanti, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Y.S.A. Gabriela Kartika., Sri Haryani. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Jurnal STIMYKPN*, 19(1).
- Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2.
- Yulianto, Budi. (2020). Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.