



Masuk tanggal : 30-Juni-2025, revisi tanggal : 30-7-2025, diterima untuk diterbitkan tanggal : 15-Agustus-2025

Analisis of Workload and Job Stress on the Employee Performance of Final Inspection Division of PT. Kyosha Indonesia

Analisa Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Final Inspection PT. Kyosha Indonesia

Redy Adhi Saputra S.E.,M.M¹, Bagas Syahril Sidik²

¹Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jln Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi

Email: redyadhi@stitribhakti.ac.id

² Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jln Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi

Email: bagassyahril@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of workload and work stress on the performance of employees of the final inspection division partially and simultaneously at PT Kyosha Indonesia. The population and sample in this study amounted to 39 people using the saturated sampling technique method, this technique was used to determine the sample where all members of the population were sampled. In this study, multiple linear regression analysis was used. Partially, the workload variable has a positive and significant effect on employee performance variables. Partially, the variable of work stress has a positive effect on the insignificant variable of employee performance. Simultaneously, independent variables, namely workload variables and work stress, have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance variables. The results of this study provide important insights for the management of PT Kyosha Indonesia in designing a more effective workload and work stress management strategy to improve the welfare and performance of employees of the final inspection division.

Keywords: Workload, Job Stress and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan divisi final inspection secara parsial maupun simultan pada PT Kyosha Indonesia. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 39 orang dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh, teknik ini digunakan untuk menentukan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara parsial variabel stress

kerja berpengaruh positif secara tidak signifikan variabel kinerja karyawan. Secara simultan variabel independen yaitu variabel beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen PT Kyosha Indonesia dalam merancang strategi manajemen beban kerja dan stres kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan divisi *final inspection*

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

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan manajer dalam mengorganisasikan, mengelola dan mengerahkan serta memimpin karyawan, menjadikan karyawan bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi yang diinginkan. organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja dan efisiensi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu organisasi atau bisnis. Menurut (Ardana dkk dalam Qoyyimah et al., 2019) "Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada unsur manusianya".

Beban kerja erat kaitannya dengan tugas-tugas yang memerlukan rangsangan mental dan aktivitas fisik yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu, baik dilakukan atau tidak. Ini bisa berdampak baik atau buruk bagi pekerjaan. Beban kerja berhubungan positif dengan stres kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan (Hermawan, 2022b). Beban kerja yang diberikan kepada pekerja harus diimbangi dengan kemampuan pekerja, jika tidak diimbangi dengan kemampuan pekerja maka permasalahan akan melimpah pada pekerja, salah satunya adalah stres kerja yang berdampak pada pekerja saat bekerja (Rohman & Ichsan, 2021).

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini diwujudkan dalam gejala seperti emosi yang tidak stabil, kegelisahan, kesepian, gangguan tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, ketegangan, kegugupan, tekanan darah tinggi dan gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut (Moheriono dalam Sofiana et al., 2020) kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kerja atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja pegawai yang baik dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi begitupun sebaliknya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Kyosha Indonesia. PT. Kyosha Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi papan sirkuit untuk proyek kelistrikan skala besar. Perusahaan memiliki basis produksi di tiga negara Asia, antara lain Jepang, Tiongkok, dan Indonesia. Kyosha telah membangun jaringan global yang luas sebagai bentuk loyalitas kepada pelanggan di seluruh dunia. Saat ini, total asetnya adalah 7 juta dolar, dan kapasitas produksi bulanan satu papan sirkuit adalah 150.000 meterkubik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT Kyosha Indonesia diketahui bahwa beban kerja pada karyawan *final inspection* mempunyai permasalahan yang sama yaitu ketika adanya peningkatan produksi maka karyawan divisi *final inspection* diwajibkan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal tersebut selalu terjadi diakhir bulannya. Dengan

begitu beban kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dan stress kerja menyebabkan ketegangan bagi setiap karyawan sehingga karyawan menjadi tidak efektif dalam meyelesaikan pekerjaannya.

Oleh karena itu dari penjelasan diatas, bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Final Inspection PT. Kyosha Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *final inspection* PT Kyosha Indonesia dengan jumlah populasi total 39 responden dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Penelitian ini mengambil data dari data primer yang diperoleh secara langsung pada obyek penelitian dengan cara pengambilan kuesioner melalui *Google Form*. Pengumpulan data dengan cara menyebarluaskan angket kuisioner yang berisi tentang pernyataan mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Final Inspection* PT Kyosha Indonesia. Untuk menilai setiap pernyataan yang tertera pada kuisioner adalah dengan memberikan skor pada setiap alternatif jawaban, metode yang digunakan untuk pengskoran yaitu dengan menggunakan skala likert. Pada Skala likert, variabel diukur dan dijabarkan menjadi indikator variable. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan angka penelitian yang diberikan dengan nilai minimal 1 dan maksimal 4 pada setiap pernyataan. Pada penelitian ini pengolahan data diolah dengan menggunakan SPSS 2.6.

Hasil Penelitian dan Diskusi

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		39
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.21593660
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.064
	<i>Positive</i>	.064
	<i>Negative</i>	-.064
<i>Test Statistic</i>		.064
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{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 Olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1 menyatakan bahwa model regresi didapat signifikansi sebesar 0,200 yang menunjukan bahwa penelitian ini mempunyai nilai residual diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

2. Uji Auto Korelasi

Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942 ^a	.887	.880	2.27666	2.085

a. *Predictors: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja*

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 2 menunjukan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,085 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05. Pada penelitian ini terdapat 39 responden dengan jumlah variabel bebas sebanyak 2 variabel (K=2) nilai dL (batas bawah) sebesar 1,3821, nilai dU (batas atas) sebesar 1,5969 dan nilai 4-dU sebesar 2,4031. Jika nilai $dU < d < 4-dU$ atau $1,6969 < 2,085 < 2,4031$ maka Pada analisis regresi tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif sehingga H_0 diterima dan dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Beban Kerja	.990	1.010
Stress Kerja	.990	1.010

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil uji multikolinieritas menunjukan bahwa nilai toleransi dari variabel independen menyatakan nilai lebih dari 0,10 yaitu, beban kerja dengan nilai sebesar 0,990 dan stress kerja sebesar 0,990 dengan nilai VIF (Varians Inflation Factor) pada setiap variabel independen yaitu beban kerja dan stress kerja dengan nilai masing-masing sebesar 1.010 dan 1.010. Hali ini menunjukan bahwa nilai tidak lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian adalah reliabel atau handal, kuat terhadap perubahan yang terjadi pada variabel lainnya di dalam model regresi berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-37.307	3.902		-9.561	.000		
Beban Kerja	19.277	1.154	.942	16.701	.000	.990	1.010
Stress Kerja	.030	.517	.003	.057	.955	.990	1.010

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Model regresi yang terbentuk pada hasil penelitian adalah:

$$Y = -37,307 + 19,277 X_1 + 0,030 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan model regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. α = konstanta (intersep) artinya bilangan tetap atau konstan variabel terikat jika variabel bebas bernilai nol, Berdasarkan hasil α = konstanta yang telah di hitung menggunakan SPSS sebesar -37,307 (negatif), artinya apabila beban kerja dan stress kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -37,307.
2. Koefisiensi regresi variabel beban kerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 19,277 (positif), menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 19,277 persen. Koefisien beban kerja bernilai positif berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila beban kerja meningkat 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 19,277 persen.
3. Koefisiensi regresi variabel stress kerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,030 (positif), menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0,030 persen. Koefisien stress kerja bernilai positif berarti stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila beban kerja meningkat 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,030 persen.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	-37.307	3.902			-9.561	.000
Beban Kerja	19.277	1.154	.942	16.701	.000	
Stress Kerja	.030	.517	.003	.057	.955	

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada tabel 5 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil uji t (parsial) pada model regresi, didapat nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar $0,000 > 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 16,701, sedangkan nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $= t (a/2; n - k - 1) = (0,05 : 39 - 2 - 1) = (0,025 : 36) = 2,02619$. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(16,701 > 2,02619)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. artinya secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel stress kerja sebesar $0,955 > 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,057 sedangkan nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $= t (a/2; n - k - 1) = (0,05/2 ; 39 - 2 - 1) = (0,025 ; 37) = 2,02619$. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(0,057 < 2,02619)$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga artinya secara parsial variabel stress kerja berpengaruh positif secara tidak signifikan variabel kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1459.713	2	729.857	140.813	.000 ^b
Residual	186.594	36	5.183		
Total	1646.308	38			

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

b. *Predictors*: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) pada tabel 6, menunjukkan nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari level signifikansi 0,05 (5%), yaitu $0,000 < 0,05$. Begitujuga pada hasil perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 140,813 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,25. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $140,813 > 3,25$, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara bersama- sama atau secara simultan varibel independen yaitu variabel beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.880	2.27666

a. *Predictors*: (Constant), Stress Kerja, Beban Kerja

b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 7 menunjukan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,880. Maka dapat diartikan variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini adalah sebesar 88%, sedangkan sisanya sebesar 12% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang digunakan oleh model penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari data uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh suatu hasil bahwa hipotesis pertama yang menyatakan secara Parsial terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diterima, dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. ,maka menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga artinya secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini menunjukan temuan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tidak berlebihan menjadi kekuatan internal yang dapat mendorong kinerja para karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan sukarela tanpa paksaan.
2. Berdasarkan dari data uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh suatu hasil bahwa hipotesis pertama yang menyatakan secara Parsial terdapat pengaruh positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan diterima, dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,955 > 0,05$. maka menunjukkan bahwa H_0 diterima atau H_2 ditolak, artinya secara parsial variabel stress kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan dari temuan penelitian ini bahwa stress kerja merupakan salah satu komponen yang penting, Semakin baik perusahaan dalam mengelola stress kerja karyawannya, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) pada tabel 4.13, menunjukan nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari level signifikansi 0,05 (5%), yaitu $0,00 < 0,05$. Begitujuga pada hasil perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} yang menunjukan nilai F_{hitung} sebesar 140,813 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,25. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $140,813 > 3,25$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama “Secara simultan terdapat pengaruh antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan” diterima. Secara bersama-sama atau secara simultan varibel independen yaitu variabel beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan, artinya secara bersama-sama baik variabel independen satu dengan yang lain berpengaruh terhadap variabel dependen, diasumsikan kedua variabel independen secara bersama-sama meningkat maka variabel dependen (Y) kualitas laporan keuangan juga akan ikut meningkat. Pengujian *Adjusted R-Square* diketahui bahwa variabel independen yaitu variabel beban kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh sebesar 88%, sedangkan sisanya sebesar 12% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang digunakan oleh model penelitian ini. Maka berdasarkan hasil *Adjusted R-Square* yang tergolong tinggi, maka variabel X yang dijadikan penelitian penulis cukup kuat untuk menjelaskan variabel.

Saran

Dari hasil penelitian ini maka diberikan beberapa saran untuk PT Kyosha Indonesia terutama bagi divisi final inspection dalam hal upaya peningkatan kinerja karyawan, diantaranya :

1. Bagi PT Kyosha Indonesia

- A. Pada variabel beban kerja, berdasarkan pada dimensi ketidakteraturan dengan indikator perubahan pekerjaan, peran tidak jelas perbedaan kebijakan dan konflik antar pegawai maka PT. Kyosha Indonesia perlu ada rencana terstruktur untuk tugas yang harus diselesaikan bagi setiap karyawan. Perusahaan juga harus memberikan pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab dan prioritas pekerjaan bagi setiap karyawan serta saat mendelegasikan, pertimbangkan keterampilan dan beban kerja masing-masing karyawan. Berdasarkan pada dimensi tidak menyukai kerja lebur dengan indikator banyaknya pesanan, jatuh tempo pesanan dan bingung maka perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif selama jam kerja. Hal ini dapat mencakup penggunaan alat atau sistem yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang mungkin menghambat efisiensi. Berdasarkan pada dimensi percepatan pekerjaan dengan indikator keterbatasan waktu, banyaknya pekerjaan dan tuntutan perusahaan maka perusahaan perlu memastikan bahwa percepatan kerja tidak mengorbankan kesejahteraan karyawan. Berikan waktu istirahat yang cukup dan dukungan psikologis jika diperlukan terhadap setiap karyawan. Berdasarkan pada dimensi terlalu banyak tugas dengan indikator pekerjaan berlebihan, keterbatasan waktu dan kurangnya skill pegawai maka perusahaan perlu memastikan bahwa jadwal kerja yang realistik dan mempertimbangkan waktu yang cukup untuk menyelesaikan setiap tugas dengan baik. Hindari penumpukan tugas dalam waktu singkat yang dapat mengarah pada stres dan penurunan kinerja pekerjaan.
- B. Pada variabel stress kerja, berdasarkan pada dimensi perilaku dengan indikator ketidakpuasan kerja, kinerja rendah, ketidakhadiran dan kepindahan kerja maka PT. Kyosha Indonesia perlu melakukan pemantauan secara berkala terhadap kesejahteraan karyawan. Evaluasi efektivitas strategi yang diterapkan untuk mengelola stress dan melakukan perubahan jika diperlukan untuk meningkatkan kondisi kerja. Berdasarkan pada dimensi psikologi dengan indikator mudah marah, merasa bosan dan mengalami kecemasan maka perusahaan perlu melakukan komunikasi yang jelas dan terbuka pada semua karyawan dan memastikan karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan kekhawatiran mereka terkait stress kerja tanpa takut dengan konsekuensi negatif. Berdasarkan pada dimensi fisiologi dengan indikator gelisah, mulut kering, gangguan pencernaan dan sakit kepala maka perusahaan perlu melakukan pemantauan rutin terhadap kesehatan karyawan, termasuk tekanan darah, detak jantung, dan tingkat stres. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi karyawan yang mungkin terganggu secara fisiologis oleh stres kerja. Berdasarkan pada dimensi kognitif dengan indikator pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi dan pelupa maka perusahaan perlu menerapkan teknik manajemen waktu yang baik seperti membuat daftar tugas dan prioritas, menetapkan tenggat waktu yang realistik, dan mengelola segala hambatan yang terjadi untuk meningkatkan fokus dan mengurangi stres.
- C. Pada variabel kinerja karyawan, berdasarkan pada dimensi kualitas dengan indikator kerapuhan, ketelitian dan ketelitian maka PT. Kyosha Indonesia perlu melakukan pemantauan secara teratur terhadap kinerja karyawan dan memberikan umpan balik berdasarkan hasil yang telah dicapai. Hal ini membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan kesempatan untuk perbaikan atau perubahan yang diperlukan. Berdasarkan pada dimensi kuantitas kerja dengan indikator ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja maka perusahaan perlu memastikan setiap karyawan memahami dengan jelas apa yang diharapkan perusahaan dalam hal jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan kemudian menetapkan *Key Performance Indicators* (KPI) yang terukur untuk menilai kuantitas kerja yang dilakukan. Berdasarkan pada dimensi kerjasama dengan indikator jalinan kerjasama dan kekompakkan maka perusahaan perlu menyediakan sarana untuk komunikasi yang efektif di antara tim,

baik itu melalui rapat regular atau komunikasi langsung, karena komunikasi yang baik adalah kunci untuk membangun kerjasama yang kuat. Berdasarkan pada dimensi tanggung jawab dengan indikator rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana maka perusahaan perlu menetapkan indikator kinerja yang jelas untuk menilai pencapaian setiap karyawan. Gunakan data dan fakta objektif dalam mengevaluasi tanggung jawab mereka dalam mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Bagi karyawan (*divisi final inspection*)

Setiap karyawan hendaknya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi dalam dirinya. Dengan begitu karyawan akan dapat memotivasi dirinya untuk terus mengembangkan kompetensi dan dapat menguasai segala situasi dan tugas yang sulit serta menantang dalam pencapaian kinerja karyawan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja karyawan supaya dapat terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Daftar Pustaka

Hermawan, E. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga dan Stress Kerja terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta.* Jurnal Manajemen Ilmu Terapan, 3(4), 379–387. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i4>

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung. Remaja Rosdakarya.

Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Asset* : Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2, No 1, 11–20.

Rohman, M. A., & Ichsan, R. Moch. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.* Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2, No.1, 1–22.

Saputra, Redy Adhi. (2024). *Harmosisasi Hubungan Industrial.* Kab.Ponorogo. Uwais Inspirasi Indonesia.<https://books.google.co.id/books?id=kNgUEQA> AQBAJ

Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak.* Jurnal Inovasi Bisnis, 8, 1–15.