

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI
CABANG SUKABUMI**

**MALIK ABDUL ROHMAN
RULLY MOCH. ICHSAN, SS., MM**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Permasalahan yang terjadi di PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi adalah kondisi yang fluktuatif mengenai penjualan motor yang menjadi dasar sebagai penilaian kinerja karyawan di perusahaan, dengan tidak tercapainya target penjualan itu disebabkan kondisi beban kerja dan stres kerja karyawan yang berlebih sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Responden penelitian adalah Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi sebanyak 47 orang sebagai populasi, sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan metode *Sampling Jenuh*, *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Karena populasinya cukup kecil yaitu sebanyak 47 orang, maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 47 orang. Instrumen diuji dengan uji realibilitas dan uji validitas, serta Uji Asumsi Klasik. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan uji Frekuensi dan Asosiatif dengan koefisien determinasi, Uji Hipotesis Statistik dan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 94,9%, artinya bahwa peningkatan Beban Kerja dan Stres Kerja yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh sebesar 94,9% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Persamaan regresi untuk Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 0,538 + (0,345)X_1 + (0,534)X_2$, artinya jika Koefisien Konstanta sebesar 0,538, artinya jika variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) atau variabel tersebut dinyatakan nilai nya 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,538. Koefisien $b_1 = 0,345$, artinya apabila Beban Kerja ditingkatkan sebesar 1 kali semakin tinggi, maka Nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,345. Koefisien $b_2 = 0,534$, artinya apabila Stres Kerja ditingkatkan sebesar 1 kali atau semakin tinggi, maka Nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,534.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at PT Honda Daya Anugrah Mandiri Sukabumi Branch. The research method used is a survey method. The problem that occurs at PT Honda Daya Anugrah Mandiri, Sukabumi Branch is the fluctuating condition regarding motorbike sales which is the basis for evaluating employee performance in the company, with not achieving the sales target due to the workload condition and excessive work stress of the employees so that it affects employee performance. The research respondents were 47 employees of PT Honda Daya Anugrah Mandiri Sukabumi Branch as the population, while the sampling technique used the Saturated Sampling method, saturated sampling was a sampling technique when all members were used as samples, another term for saturated samples was census. Because the population is quite small, namely 47 people, all populations are sampled. Thus, the number of respondents studied was 47 people. The instrument was tested by using the reliability test and validity test, as well as the Classical Assumption Test. The research data were analyzed descriptively by using the frequency and associative test with the coefficient of determination, statistical hypothesis test and multiple linear regression analysis. The results showed that: Workload (X1) and Work Stress (X2) have an influence on Employee Performance (Y) which is indicated by the coefficient of determination of 94.9%, meaning that the increase in Workload and Work Stress which is higher and increases will increase. effect of 94.9% on the increase in Employee Performance of PT Honda Daya Anugrah Mandiri Sukabumi Branch. The regression equation for Workload and Work Stress on Employee Performance is $Y = 0.538 + (0.345) X1 + (0.534) X2$, meaning that if the Constant Coefficient is 0.538, it means that the Workload (X1) and Work Stress (X2) variables stated the value is 0, then the value of Employee Performance (Y) is 0.538. The coefficient $b1 = 0.345$, meaning that if the Workload is increased by 1 time, the higher the Employee Performance Value will increase by 0.345. The coefficient $b2 = 0.534$, meaning that if the Work Stress is increased by 1 time or higher, the Employee Performance Value will increase by 0.534.

Keywords: *Workload, Work Stress, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan, hal itu dilakukan sebagai bentuk langkah pengoptimalan kerja karyawan agar semakin produktif dalam bekerja, namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada karyawan yang bisa menimbulkan *overload* dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan, hal ini sesuai dengan pendapat dari **Gibson dalam Riny Chandra (2017:671)** menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja, Menurut **Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017:153)** menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi

tersebut dapat dengan mudah seseorang terserang stres sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Dari pendapat tersebut dapat diartikan jika karyawan yang diberikan beban kerja yang berlebih, yang berujung pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan itu sendiri, karena kondisi stres dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi karyawan, yang bisa menutup pikiran positif karyawan ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, akan tetapi jika stress kerja ini mampu dilewati oleh karyawan dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan dalam penempatan diri sehingga karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan karyawan akan berusaha selalu melakukan manajemen waktu dan menentukan skala prioritas dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga stress kerja ini akan dilewati dengan lebih positif.

Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dimulai dari pemanfaatan karyawan yang potensial untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang dinilai mampu oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang layak, perhitungan bonus yang *progressive* semua upaya itu dilakukan untuk proses meningkatkan kinerja dari karyawan yang mana kinerja karyawan ini selalu dievaluasi, agar pencapaiannya selalu dapat terpantau, menurut **Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193)** Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat tersebut sudah sangat jelas bahwa kinerja adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan

sehingga kinerja ini menjadi hal yang memang harus dicapai oleh karyawan ketika dalam bekerja.

Dalam penelitian ini dilakukan di PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi, dimana dalam hal ini peneliti melakukan kajian mengenai kinerja yang dicapai oleh karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi, kajian kinerja Karyawan ini dapat dilihat dari jumlah pencapaian penjualan motor yang dicapai oleh semua karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi, yang secara detil di jabarkan pada tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1.1
Realisasi Penjualan Motor
Pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi
Tahun 2019

No	Bulan	Target Penjualan Motor			
		Target	% Target	Realisasi	% Realisasi
1	Januari	400	100	395	98.75
2	Februari	400	100	423	105.75
3	Maret	400	100	411	102.75
4	April	400	100	409	102.25
5	Mei	400	100	398	99.50
6	Juni	400	100	394	98.50
7	Juli	400	100	350	87.50
8	Agustus	400	100	325	81.25
9	September	400	100	395	98.75
10	Oktober	400	100	346	86.50
11	November	400	100	315	78.75
12	Desember	400	100	285	71.25

Sumber: Bagian Penjualan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi (2019)

Dari data yang didapatkan bahwa PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi menetapkan target penjualan setiap bulannya adalah sebanyak 400 unit sepeda motor, target penjualan ini adalah target untuk perusahaan, sedangkan masing-masing karyawan diberikan beban target sebanyak 25-30 motor per bulan yang harus di jual. Dari data penjualan selama tahun 2019, terlihat pada bulan Januari sampai dengan Juni penjualan dinilai sangat baik, hal itu terlihat dari target penjualan yang selalu tercapai, walau ada Januari, Mei dan Juni tidak tercapai target, tapi angka ini dinilai masih sangat wajar, sehingga penjualan pada semester pertama di tahun 2019 dinilai sangat baik.

Sedangkan penjualan dari Semester kedua di tahun 2019, terlihat pada bulan Juli 2019 realisasi penjualan motor mencapai 350 unit atau setara dengan 87,50%, dan realisasi penjualan pada bulan Agustus 2019 mengalami penurunan kembali, walau pada

bulan September 2019 realisasi penjualan mengalami kenaikan yang signifikan, akan tetapi jika di ambil rata-rata realisasi penjualan selama enam bulan ke belakang mengalami trend penurunan.

Penurunan realisasi penjualan unit sepeda motor yang tidak tercapai target, walau angka ini dinilai masih cukup bagus untuk penjualan unit motor, akan tetapi banyak hal yang yang melatarbelakangi tidak tercapainya target penjualan, berikut peneliti ambil dari hasil observasi lapangan mengenai beberapa keluhan pegawai mengenai beban kerja yang diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah selain melakukan proses penjualan karyawan juga diharuskan membuat perencanaan, proses promo penjualan yang dilakukan *door to door*, serta prose survei yang dinilai sangat rumit apalagi terkait leasing pembiayaan yang sangat ketat, proses administrasi laporan penjualan, kondisi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sudah melebihi kapasitasnya dalam bekerja karena banyak proses administrasi pekerjaan yang harus diselesaikan, terkadang pekerjaan tersebut oleh karyawan dinilai sebagai beban kerja yang *overload* yang karyawan tidak mampu menyelesaikannya dalam waktu yang secara bersamaan, dengan kondisi itu kadang membuat karyawan memiliki tekanan dalam bekerja sehingga tidak memungkinkan karyawan mengalami stress yang berlebih dalam bekerja, sehingga dengan kondisi beban kerja yang menimbulkan stress kepada karyawan membuat tingkat kinerja karyawan terganggu bahkan terhambat, akan tetapi dalam kondisi tertentu stress kerja juga dapat menjadi pemicu untuk karyawan agar selalu dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini tergantung jenis stress yang dihadapi oleh karyawan, Menurut **Riny Chandra (2017: 677)** menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja

karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat karyawan terpacu dan berusaha menyelesaikan masalah yang membuat karyawan stress, sehingga kondisi stress seperti ini dapat dinilai positif oleh karyawan.

Berdasarkan uraian dan paparan permasalahan yang terjadi serta dukungan dari teori yang ada, maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.
2. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.
3. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi
4. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi

1.3.Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan gambaran yang jelas tentang hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.

Adapun penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.

1.4.Kerangka Pemikiran

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir dalam mengerjakan pekerjaan dalam kondisi (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang, sehingga kondisi beban kerja yang berlebihan dapat berakibat pada turunnya kinerja karyawan karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang berlebihan melebihi kapasitas kemampuannya. Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja, Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Keinginan disini adalah mencapai target pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan kepada setiap karyawan,

sehingga jika target pekerjaan tidak tercapai, maka akan membuat karyawan merasa tertekan dan penuh kecemasan karena pekerjaannya tidak selesai.

Sedangkan teori mengenai variable Kinerja karyawan menurut Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

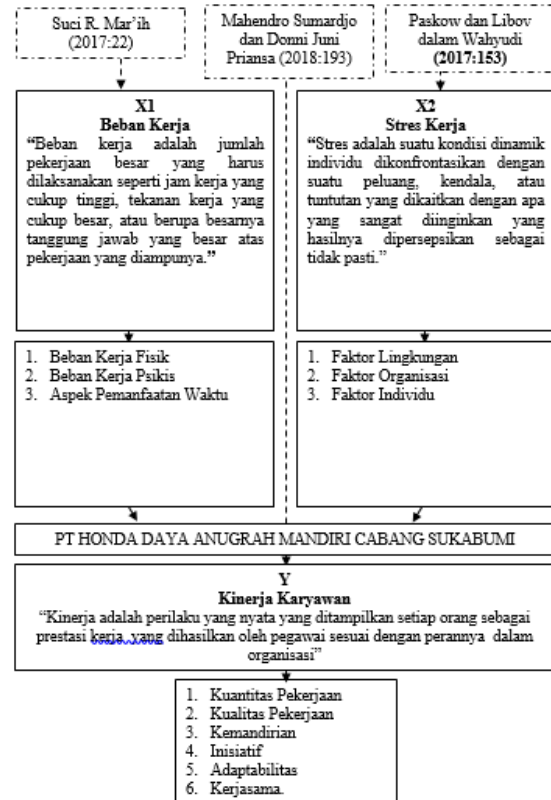
Teori Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Menurut Jeky, Sofia dan Wehelmina (202018:20) Beban Kerja untuk pegawai pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat negatif.

Teori Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menurut Rachel, William dan Wehelmina (2018:48) Menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena jika Stres Kerja meningkat maka akan mengurangi potensi Kinerja Karyawan dan jika sebaliknya Stres Kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Teori Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Menurut pendapat Riny Chandra (2017: 677) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat karyawan terpacu dan berusaha menyelesaikan masalah yang membuat karyawan stress, sehingga

kondisi stress seperti ini dapat dinilai positif oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Beban Kerja (X1)

Pengertian Beban Kerja Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Menurut Suci R. Ma'rih (2017:23) menyatakan bahwa beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Sunarso dalam Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018:21) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri

No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. 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*).

Dimensi Beban kerja adalah :

1. Beban Kerja Fisik
2. Beban Kerja Psikis
3. Aspek Pemanfaatan Waktu

2.2. Definisi Stres Kerja (X2)

Pengertian Stres kerja Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Menurut Robbin dalam Wahyudi (2017: 152) menyatakan bahwa stres tidak selalu buruk dan negative, orang yang ingin berkinerja unggul merasa tidak puas terhadap hasil yang dicapai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih baik untuk mendapat promosi akan berhadapan dengan tantangan yang beresiko stress. Namun jika promosi tidak penting bagi anda, maka anda tidak mempunyai alasan merasakan stress dalam bekerja. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaannya.

Dimensi Stres Kerja adalah :

1. Faktor Lingkungan
2. Faktor Organisasi
3. Faktor Individu

2.3. Definisi Kinerja Karyawan (Y)

Pengertian Kinerja Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan *landscape* bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya (*customer satisfaction*) namun juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggannya (*customer value*). Dengan demikian, organisasi bukan hanya membangun dan berfokus pada kinerja dan Kinerja Karyawan pegawai yang tinggi, namun juga terhadap proses penciptaan kinerja dan Kinerja Karyawan yang handal melalui pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang bersal dari organisasi.

Mathis dan Jackson dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam pengemban pekerjaannya. Rivai dan Segala dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja adalah

perilaku yang nyata yang diterampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Bernadin dan Russel dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Kinerja menurut Robbins dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:194) berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Sinambela, dkk dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:194) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Harsuko dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah merupakan

perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau dilemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Dimana Kinerja Karyawan memiliki tiga dimensi yaitu :

1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Kemandirian
4. Inisiatif
5. Adaptabilitas
6. Kerjasama.

2.4. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Teori Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Menurut **Jeky, Sofia dan Wehelmina (2020:20)** Beban Kerja untuk pegawai pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat negatif.

2.5. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Teori Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menurut Rachel, William dan Wehelmina (2018:48) Menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena jika Stres Kerja meningkat maka akan mengurangi potensi Kinerja Karyawan dan jika sebaliknya Stres Kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

2.6. Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Beban kerja dan Stres Kerja adalah dua hal yang saling berhubungan dimana dalam kesehariannya di dalam dunia kerja hal ini sering terjadi pada karyawan yang kondisi pekerjaannya dalam kondisi tekanan yang sangat tinggi, sehingga beban kerja dan stres

kerja saling berpengaruh baik positif maupun negative terhadap kinerja karyawan, menurut pendapat **Riny Chandra (2017: 677)** menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat karyawan terpacu dan berusaha menyelesaikan masalah yang membuat karyawan stress, sehingga kondisi stress seperti ini dapat dinilai positif oleh karyawan.

III. METODELOGI PENELITIAN

3.1.Rancangan Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan, maka penelitian yang dilakukan menggunakan metode *survey*, Menurut Wiratna Sujarweni (2015:71) menyatakan bahwa metode survei merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Dalam penelitian survei digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penggalan data dapat melalui kuesioner dan wawancara.

Apabila dilihat berdasarkan tingkat eksplanasi, metode penelitian yang penulis gunakan merupakan gabungan dari metode deskriptif dan metode asosiatif, Wiratna Sujarweni (2015:74) “Penelitian *Deskriptif* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya indenpenden tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Atau dapat juga dikatakan sebagai penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran atau

deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif.

Sedangkan Penelitian *asosiatif* menurut Wiratna Sujarweni (2015:74) “Penelitian *Asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, metode penelitian ini digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian Asosiatif dapat dikatakan sebagai kelanjutan dari metode deskriptif dimana kita hanya menghimpun, menyajikan data secara cermat dan teliti, akan tetapi metode deskriptif tidak melakukan uji hipotesis tentang hubungan antar variabel.

3.2.Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh Karyawan Divisi Nurman PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi sebanyak 47 Karyawan.

Teknik Sampling menurut **Sugiyono (2017:81)** teknik penarikan sampel adalah untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Maka dari itu teknik yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel adalah dengan menggunakan metode *sampling Jenuh*, menurut **Sugiyono (2017:85)** *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Karena populasinya cukup kecil yaitu sebanyak 47 orang, maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 47 orang.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan angket yaitu dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang akan dijadikan sampel dari populasi. Menurut Wiratna Sujarweni (2015:94) dalam metode pengumpulan data penelitian menggunakan beberapa langkah berikut ini yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Teknik pengumpulan data observasi ini dilakukan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Agar konsep variabel yang diajukan dalam penelitian dapat diukur, maka variabel tersebut didefinisikan terlebih dahulu agar terdapat kesamaan persepsi dalam mengkaji konsep yang sedang diteliti. Menurut Wiratna Sujarweni (2015:77) Operasional variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	No. butir
Beban Kerja (X1)	Beban Kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.	1. Beban Kerja Fisik	1. Fasilitas Kesehatan 2. <i>Dead line</i> 3. Selesai lebih cepat	Ordinal	1 2 3
		2. Beban Kerja Psikis	1. Tambahan jam kerja 2. Beban kerja berlebih 3. Tugas tambahan 4. bekerja sesuai gaji		4 5 6 7
		3. Aspek Pemanfaatan Waktu	1. Tempat kerja yang nyaman 2. Suhu ruangan nyaman 3. Nyaman bekerja dalam waktu yang		8 9 10
Stres Kerja (X2)	Stres Kerja adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017:153)	1. Faktor Lingkungan	1. Ketidakpastian Ekonomi 2. Ketidakpastian politik 3. Ketidakpastian teknologi	Ordinal	1 2 3
		2. Faktor Organisasi	1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Antarpersonal 3. Kepemimpinan 4. Tahap Perkembangan organisasi		4 5 6 7
		3. Faktor Individu	1. Masalah keluarga 2. Masalah Ekonomi 3. Masalah Pribadi 4. Kelelahan 5. Mampu beradaptasi 6. Mengatasi kesulitan		8 9 10 11 12 13
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi <u>kerja</u> yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193)	1. Kuantitas Pekerjaan	1. Tepat Waktu 2. Mencapai target 3. Hasil Pekerjaan	Ordinal	1 2 3
		2. Kualitas Pekerjaan	1. Ketelitian yang baik 2. Menyelesaikan tugas 3. Penampilan rapih		4 5 6
		3. Kemandirian	1. Mandiri 2. Komitmen Pegawai 3. Tuntas		7 8 9
		4. Inisiatif	1. Bertanggungjawab 2. Siap Menerima tanggungjawab 3. Berfikir Positif		10 11 12
		5. Adaptabilitas	1. Adaptasi dengan lingkungan 2. Adaptasi dengan pekerjaan		13 14
		6. Kerjasama	1. Kerjasama dengan orang lain 2. Kerjasama dalam menyelesaikan masalah		15 16

3.5. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah satu dugaan hipotesis tersebut sebaiknya diterima atau ditolak.

1. Uji t

Menurut Ghozali (2013:98), Uji t (Parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen

secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

2. Uji F

Menurut Ghazali (2013:98), Uji F (Simultan) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

3.6. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan dan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan 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. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *alpha Cronbach* $> 0,60$. Wiratna Sujarweni (2015:169). Alasan penggunaan teknik ini, karena koefisien α - *cronbach* merupakan indeks yang cukup sempurna dalam mengukur reliabilitas konsistensi antar butir.

b. Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas Instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner itu. Wiratna Sujarweni (2015:165). Untuk pengujian validitas instrumen, dalam hal ini penulis menggunakan pengujian validitas konstruk (*construct validity*). Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis item, dimana skor butir dikorelasikan dengan skor total. Kemudian rumus yang digunakan untuk mengkorelasikan tiap butir instrumen yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Wiratna Sujarweni (2015:165).

Kriteria validasi adalah jika koefisien korelasi bernilai $> 0,3$, maka butir dinyatakan valid. Wiratna Sujarweni (2015:165).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengkaji apakah data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi telah terdistribusi normal. Uji Normalitas data menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis Santoso (2014:53).

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis. Rasio Skewness adalah nilai skewness dibagi dengan standar error skewness; sedangkan rasio kurtosis adalah nilai kurtosis dibagi dengan standar error kurtosis. Sebagai pedoman, bila rasio kurtosis dan skewness berada diantara -2 hingga +2, maka distribusi data adalah normal. Santoso (2000:53)

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2011:105), multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* (2) *variance inflation model* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2013:134), menyatakan bahwa uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik

adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastitas.

3. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Kajian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya indenpenden tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Informasi yang dihasilkan oleh kajian deskriptif dapat membantu kita (1) memahami karakteristik suatu kelompok dalam kondisi tertentu,(2) berpikir sistematis mengenai berbagai aspek dari kondisi tertentu,(3) menawarkan ide untuk penyelidikan atau penelitian lebih lanjut dan (4) membuat keputusan-keputusan sederhana (Wiratna Sujarweni, 2015:74).

4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat assosiatif, yaitu untuk mengetahui kekuatan dan signifikansi hubungan antara dua variabel. Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel, yaitu antara variabel independent dan variabel dependent yang diteliti, apakah mempunyai hubungan yang kuat atau lemah. Adapun korelasi yang digunakan dalam analisis ini yaitu rumus *Pearson* :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2017:228)

Ket :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = Jumlah pengamatan (sampel)

X = Nilai variabel bebas (Beban Kerja dan Stres Kerja)

Y = Nilai variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Selanjutnya besar nilai r dapat diinterpretasi untuk memperkirakan kekuatan hubungan korelasi, seperti ditampilkan pada tabel di bawah ini

Tabel 3.2
Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0.199	Sangat Rendah
0.200 - 0.399	Rendah
0.400 - 0.599	Sedang
0.600 - 0.799	Kuat
0.800 - 1.000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

5. Analisis Koefisien Determinasi

Uji R² atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

Nilai koefisien determinan (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R² = 0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali.

Sementara bila R² = 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila R² = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R² nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefisien Determinasi (Kd)} = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien dterminasi

R² = Koefisien korelasi *product moment*

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277), Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (Kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan

bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Penggunaan analisis regresi linier dalam suatu kegiatan penelitian ditujukan untuk memberikan penjelasan dan besarnya hubungan (model) antara dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan, yaitu variabel *dependen* (terikat) dengan notasi Y dimana posisi variabel dependen sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, sedangkan variabel *independen* yang dinotasikan X posisinya sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Banyak para ahli yang menyatakan variabel *dependen* sebagai respons dan variabel *independen* sebagai variabel *prediktor*.

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, maka perlu dilakukan beberapa pengujian agar nantinya menghasilkan persamaan linier mampu menjawab permasalahan.

Adapun persyaratan tersebut adalah uji asumsi klasik yang sudah dipaparkan pada bahasan sebelumnya. “Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui dan mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik”. Ridwan (2010 : 253).

Adapun definisi dari regresi linier berganda menurut **Lapiyoadi da Ikhsan (2015:157)**. “Analisi regresi linier berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen Y”. Secara umum rumus model regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + et$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan nilai yang diprediksikan)

A = Nilai konstanta / parameter *intercept*

$X_1 \dots X_n$ = Variabel independen ke-i

X_1 = Variabel independen (Beban Kerja) X_2 = Variabel independen (Stres Kerja)

$B_1 \dots B_2$ = Nilai koefisien regresi / parameter koefisien regresi variabel independen

Untuk mencari a dan b dapat digunakan metode *Least Square* sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(n)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat perkiraan nilai Y atau X. Data yang digunakan untuk variabel independen X berupa data pengamatan yang tidak ditetapkan sebelumnya oleh peneliti atau disebut data primer maupun data yang telah ditetapkan (dikontrol) oleh peneliti sebelumnya atau disebut data sekunder.

Perbedaannya dengan menggunakan data sekunder, informasi yang diperoleh lebih kuat dalam menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel X dan variabel Y. Sedangkan, pada data primer informasi yang diperoleh belum tentu merupakan hubungan sebab – akibat. Biasanya, data sekunder diperoleh dari perusahaan dan data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.Uji Instrumen

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10

Nilai *Cronbac'h alpha* sebesar 0.788 nilai ini termasuk pada range nilai $>0,6$ yang artinya instrumen variabel Beban Kerja Cukup reliabel. Hal ini juga berarti bahwa jawaban responden adalah konsisten atau seragam.

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	13

Nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.872 nilai ini termasuk pada range nilai $>0,8$ yang artinya instrumen variabel Stres Kerja Sangat reliabel. Hal ini juga berarti bahwa jawaban responden adalah konsisten atau seragam.

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	16

Nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.827 nilai ini termasuk pada range nilai $>0,8$ yang artinya instrumen variabel Kinerja Karyawan Sangat reliabel. Hal ini juga berarti bahwa jawaban responden adalah konsisten atau seragam.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Uji Validitas Variable (X1)			
Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0.404	0.3	Valid
2	0.708	0.3	Valid
3	0.647	0.3	Valid
4	0.550	0.3	Valid
5	0.764	0.3	Valid
6	0.687	0.3	Valid
7	0.483	0.3	Valid
8	0.715	0.3	Valid
9	0.467	0.3	Valid
10	0.328	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari Tabel nilai kritis r pada $n = 47$ dan $\alpha = 0.05$ □

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dari 10 butir pernyataan, maka semua butir pernyataan dinyatakan valid atau semua pernyataan dapat dijadikan ukuran apa yang hendak diukur yaitu mengukur Beban Kerja.

5. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)
Uji Validitas Variable (X2)

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0.876	0.3	Valid
2	0.826	0.3	Valid
3	0.655	0.3	Valid
4	0.517	0.3	Valid
5	0.747	0.3	Valid
6	0.214	0.3	Tidak Valid
7	0.642	0.3	Valid
8	0.511	0.3	Valid
9	0.599	0.3	Valid
10	0.651	0.3	Valid
11	0.517	0.3	Valid
12	0.597	0.3	Valid
13	0.737	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari Tabel nilai kritis r pada $n = 47$ dan $\alpha = 0.05$

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dari 13 butir pernyataan, maka hanya 12 butir pernyataan dinyatakan valid atau hanya 12 pernyataan dapat dijadikan ukuran apa yang hendak diukur yaitu mengukur Stres Kerja.

6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
Uji Validitas Variable Y

Pertanyaan	r dengan total	Nilai kritis	Keterangan
1	0.328	0.3	Valid
2	0.574	0.3	Valid
3	0.407	0.3	Valid
4	0.706	0.3	Valid
5	0.102	0.3	Tidak Valid
6	0.630	0.3	Valid
7	0.486	0.3	Valid
8	0.616	0.3	Valid
9	0.689	0.3	Valid
10	0.394	0.3	Valid
11	0.621	0.3	Valid
12	0.610	0.3	Valid
13	0.655	0.3	Valid
14	0.412	0.3	Valid
15	0.579	0.3	Valid
16	0.599	0.3	Valid

Nilai kritis r diambil dari Tabel nilai kritis r pada $n = 47$ dan $\alpha = 0.05$ □

Berdasarkan hasil uji validitas dari 16 butir pertanyaan hasilnya hanya 15 butir pernyataan yang hasilnya valid, atau hanya 15 butir pernyataan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur Kinerja Karyawan.

4.2. Uji Asumsi Klasik

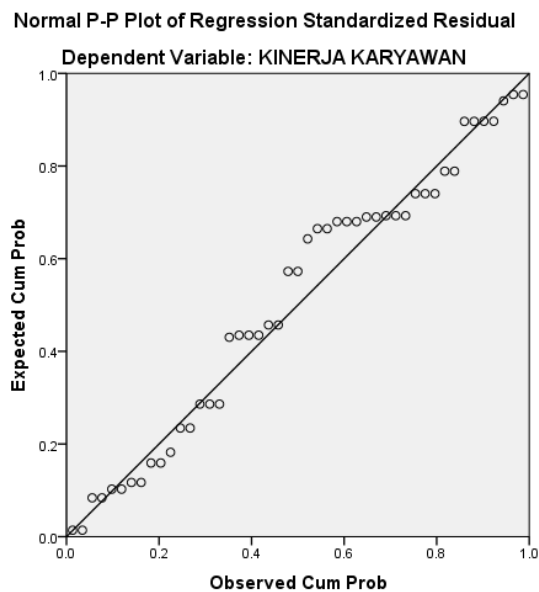
1. Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Data Menggunakan Rasio Skewness dan Rasio Kurtosis									
Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	47	-.17393	.13345	.0000000	.07732627	-.331	.347	-.472	.681
Valid N (listwise)	47								

Sumber : Pengolahan data SPSS (2020)

Berdasarkan table tersebut didapat bahwa rasio skewness = $-0.331/0.347 = -0.953$; sedangkan rasio kurtosis = $-0.472 / 0.681 = -0.693$. Pada rasio skewness nilai nya tidak berada pada range -2 hingga +2, artinya ada sebagian data yang tidak terdistribusi dengan normal, akan tetapi pada rasio kurtosis ada pada range diantara -2 hingga +2, maka sebagian data terdistribusi dengan normal.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

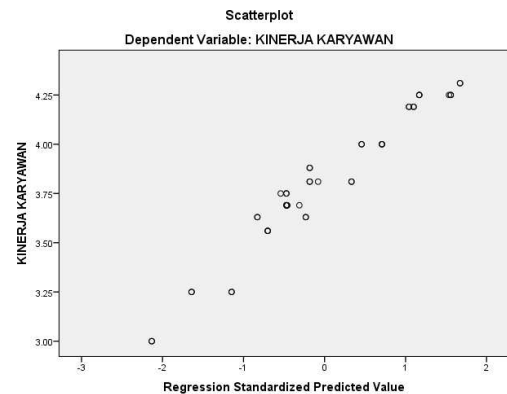
2. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.4
hasil Uji Multikolonieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.633	1.580
.633	1.580

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dua variabel yaitu lebih kecil dari 10 dengan nilai *Tolerance* > 0.01 sehingga $0.633 > 0.01$ dan $1.580 < 10$, bisa diduga bahwa tidak ada Multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 4.2 diatas, yang menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk dipakai untuk memprediksi variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan kedua variabel bebas yang digunakan yaitu Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2).

4.3. Penilaian Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

1. Penilaian Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 4.4

Hasil Penilaian Variabel Beban Kerja (X1)

No	Indikator	Jawaban Responden
1	Fasilitas Kesehatan	Responden Setuju sebesar 66,0% Responden sangat setuju sebesar 23,4%
2	<i>Deadline</i>	Responden Setuju sebesar 55,3% Responden sangat setuju sebesar 12,8%
3	Selesai lebih cepat	Responden Setuju sebesar 61,7% Responden sangat setuju sebesar 14,9%
4	Tambahan jam kerja	Responden Setuju sebesar 74,5% Responden sangat setuju sebesar 14,9%
5	Beban kerja berlebih	Responden Setuju sebesar 48,9% Responden sangat setuju sebesar 17,0%
6	Tugas tambahan	Responden Setuju sebesar 55,3% Responden sangat setuju sebesar 40,4%
7	Bekerja sesuai gaji	Responden Setuju sebesar 57,4% Responden sangat setuju sebesar 12,8%
8	Tempat kerja yang nyaman	Responden Setuju sebesar 57,4% Responden sangat setuju sebesar 21,3%
9	Suhu ruangan nyaman	Responden Setuju sebesar 74,5%

		Responden sangat setuju sebesar 17,0%
10	Nyaman bekerja dalam jangka waktu yang lama	Responden Setuju sebesar 68,1% Responden sangat setuju sebesar 8,5%

Sumber : (Diolah sendiri) 2020

2. Penilaian Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.5

Hasil Penilaian Variabel Stres Kerja (X2)

No	Indikator	Jawaban Responden
1	Ketidakpastian Ekonomi	Responden Setuju sebesar 34,0% Responden sangat setuju sebesar 2,1%
2	Ketidakpastian Politik	Responden Setuju sebesar 34,0% Responden sangat setuju sebesar 6,4%
3	Ketidakpastian Teknologi	Responden Setuju sebesar 78,7% Responden sangat setuju sebesar 6,4%
4	Tuntutan Tugas	Responden Setuju sebesar 51,1% Responden sangat setuju sebesar 6,4%
5	Tuntutan Antarpersonal	Responden Setuju sebesar 58,4%
6	Kepemimpinan	Tidak valid berdasarkan Uji validitas
7	Tahap perkembangan organisasi	Responden Ragu-ragu sebesar 31,9% Responden sangat setuju sebesar 42,6%
8	Masalah keluarga	Responden menjawab Ragu-ragu sebesar 53,2%

		Responden setuju sebesar 34,0% Responden Sangat Setuju 8,5%
9	Masalah ekonomi	Responden menjawab Setuju sebesar 72,3% Responden setuju sebesar 10,6%
10	Masalah pribadi	Responden Setuju sebesar 46,8% Responden sangat setuju sebesar 4,3%
11	Kelelahan	Responden Setuju sebesar 66,0% Responden sangat setuju sebesar 23,4%
12	Mampu beradaptasi	Responden menjawab Setuju sebesar 80,9% Responden Sangat setuju sebesar 4,3%
13	Mengatasi Kesulitan	Responden Ragu-ragu sebesar 42,6% Responden setuju sebesar 34,0% 1,3%

Sumber : (Diolah sendiri) 2020

3. Penilaian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6
Hasil Penilaian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Jawaban Responden
1	Tepat waktu	Responden Setuju sebesar 66,0% Responden sangat setuju sebesar 23,4%
2	Mencapai target	Responden Setuju sebesar 78,7%

		Responden sangat setuju sebesar 6,4%
3	Hasil Pekerjaan	Responden Setuju sebesar 51,1% Responden sangat setuju sebesar 6,4%
4	Ketelitian yang baik	Responden Ragu-ragu sebesar 46,8% Responden setuju sebesar 48,9%
5	Menyelesaikan tugas	Responden Setuju sebesar 80,9% Responden sangat setuju sebesar 14,9%
6	Penampilan rapih	Responden Ragu-ragu sebesar 31,9% Responden setuju sebesar 42,6%
7	Mandiri	Responden Ragu-ragu sebesar 53,2% Responden setuju sebesar 34,0%
8	Komitmen Pegawai	Responden Setuju sebesar 72,3% Responden sangat setuju sebesar 10,6%
9	Tuntas	Responden Ragu-ragu sebesar 40,4% Responden setuju sebesar 46,8%
10	Bertanggungjawab	Responden Setuju sebesar 66,0%

		Responden sangat setuju sebesar 23,4%
11	Siap menerima tanggungjawab	Responden Setuju sebesar 80,9% Responden sangat setuju sebesar 4,3%
12	Berfikir positif	Responden Setuju sebesar 55,3% Responden sangat setuju sebesar 12,8%
13	Adaptasi dengan lingkungan	Responden Setuju sebesar 61,7% Responden sangat setuju sebesar 14,9%
14	Adaptasi dengan pekerjaan	Responden Setuju sebesar 74,5% Responden sangat setuju sebesar 14,9%
15	Kerjasama dengan orang lain	Responden Setuju sebesar 48,9% Responden sangat setuju sebesar 17,0%
16	Kerjasama dalam menyelesaikan masalah	Responden Setuju sebesar 55,3% Responden sangat setuju sebesar 40,4%

Sumber : (Diolah sendiri) 2020

4.4. Analisis Korelasi Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Analisis Korelasi X1 terhadap Y

Correlations			
		BEBAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	BEBAN KERJA	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.796**
		N	47
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.796**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	47

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel diatas maka dapat terlihat nilai korelasi variabel Beban Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $r = 0.796$, yang berarti berada diantara range nilai $0.600 - 0.799$, yang artinya memiliki hubungan yang Kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Beban Kerja dinaikan oleh perusahaan maka tingkat Kinerja Karyawan karyawan pun akan semakin meningkat.

4.5. Analisis Korelasi Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Analisis Korelasi X2 terhadap Y

Correlations			
		STRES KERJA	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	STRES KERJA	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.920**
		N	47
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.920**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	47

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel diatas maka dapat terlihat nilai korelasi Stres Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $r = 0.920$, yang berarti berada diantara range nilai $0.800 - 1.000$, yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Stres Kerja pada karyawan semakin meningkat maka tingkat Kinerja Karyawan karyawan pun akan semakin meningkat.

4.6. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.9
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.947	.07906
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BEBAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,949 yang artinya pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 94,9% sedangkan sisanya sebesar 5,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk dapat mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

Sehingga diketahui koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100$$

$$Kd = (0,974)^2 \times 100$$

$$Kd = 0,949 \times 100\%$$

$$Kd = 94,9\%$$

4.7. Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 4.10
Uji t

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	.538	.123		4.381	.000	
	BEBAN KERJA	.345	.038	.389	9.116	.000	.633 1.580
	STRES KERJA	.534	.033	.688	16.124	.000	.633 1.580
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN							

- a. Untuk Beban Kerja (X1) terdapat t hitung sebesar 9,116, sedangkan t tabelnya sebesar 2,014 yang dihitung menggunakan fungsi TINV pada *Microsoft Excel* yaitu t tabel = $\text{tinv}(0,05,47)$, sesuai dengan kriteria

pengujian bahwa jika t hitung > t tabel (9,116 > 2,014), maka hipotesis H_0 ditolak, dan H_a diterima. Untuk melihat signifikansinya, terlihat hasil statistic t tabel pada tingkat signifikansinya 5% (0,05) dari nilai sig atau 0,000 < taraf signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan kas (Y) secara parsial.

- b. Untuk Stres Kerja (X2) terdapat t hitung sebesar 16,124, sedangkan t tabelnya sebesar 2,014 yang dihitung menggunakan fungsi TINV pada *Microsoft Excel* yaitu t tabel = $\text{tinv}(0,05,45)$, sesuai dengan kriteria pengujian bahwa jika t hitung > t tabel (16,124 > 2,014), maka hipotesis H_0 ditolak, dan H_a diterima. Untuk melihat signifikansinya, terlihat hasil statistic t tabel pada tingkat signifikansinya 5% (0,05) dari nilai sig atau 0,000 < taraf signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

2. Uji F

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	5.150	2	2.575	411.888
	Residual	.275	44	.006	
	Total	5.425	46		
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					
b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BEBAN KERJA					

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat dari Uji F terdapat bahwa f hitung sebesar 411,888 dengan nilai sig = 0,000, sedangkan f tabel 3,204 dihitung dengan menggunakan fungsi FINV pada *Microsoft Excel* dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), $\text{df}_1 = 3 - 1 = 2$ dan $\text{df}_2 = 47 - 2 = 45$ yaitu = $\text{FINV}(0,05,2,47)$ maka f hitung > f tabel (411,888 > 3,204), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan atau secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

4.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.538	.123		4.381	.000		
BEBAN KERJA	.345	.038	.389	9.116	.000	.633	1.580
STRES KERJA	.534	.033	.688	16.124	.000	.633	1.580

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dengan melihat pada persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sesuai dengan tabel 4.11 adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,538 + (0,345)X_1 + (0,534)X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Beban Kerja

X₂ : Stres Kerja

- Koefisien Konstanta sebesar 0,538, artinya apabila variabel Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) atau variabel tersebut dinyatakan nilai nya 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,538.
- Koefisien $b_1 = 0,345$, artinya apabila Beban Kerja ditingkatkan sebesar 1 kali semakin tinggi, maka Nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,345 poin.
- Koefisien $b_2 = 0,534$, artinya apabila Stres Kerja ditingkatkan sebesar 1 kali atau semakin naik, maka Nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,534 poin

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil penilaian terhadap Variabel Beban Kerja, Variabel Stres

Kerja, dan Variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian bahwa untuk variabel Beban Kerja bahwa dari 10 indikator, semua indikator yang dinilai setuju oleh responden. Untuk variabel Stres Kerja maka dari 13 Indikator maka hanya 12 indikator yang dapat dijelaskan. Dari 12 indikator hanya 9 indikator yang dinilai setuju oleh responden, dan ada 3 indikator yang dinilai ragu-ragu oleh responden. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai dari 16 indikator, maka hanya 13 indikator dinilai setuju oleh responden, dan ada 3 indikator yang dinilai ragu-ragu oleh responden.

- Nilai hubungan variable Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar $r=0,796$ yang berarti berada diantara range nilai 0.600 – 0,799, yang artinya memiliki hubungan yang Kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Beban Kerja naik digunakan maka tingkat Kinerja Pegawai karyawan pun akan semakin meningkat. Dan ditunjukkan juga dengan hasil Uji T, maka Untuk Beban Kerja (X₁) terdapat t hitung sebesar 9,116, sedangkan t tabelnya sebesar 2,014 yang dihitung menggunakan fungsi TINV pada *Microsoft Excel* yaitu $t_{tabel} = \text{tinv}(0,05,45)$, sesuai dengan kriteria pengujian bahwa jika t hitung > t tabel ($9,116 > 2,014$), maka hipotesis H_0 ditolak, dan H_a diterima. Untuk melihat signifikansinya, terlihat hasil statistic t tabel pada tingkat signifikansinya 5% (0,05) dari nilai sig atau $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai kas (Y) secara parsial.
- Nilai hubungan variable Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar $r=0,920$ yang berarti berada diantara range nilai 0.800 – 1,000, yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Stres Kerja semakin ditingkatkan maka tingkat Kinerja Pegawai karyawan pun akan semakin

meningkat, dan ditunjukan juga dengan nilai hasil Uji T, maka Untuk Stres Kerja (X2) terdapat t hitung sebesar 16,124, sedangkan t tabelnya sebesar 2,014 yang dihitung menggunakan fungsi TINV pada *Microsoft Excel* yaitu t tabel = $\text{tinv}(0,05,45)$, sesuai dengan kriteria pengujian bahwa jika t hitung > t tabel ($16,124 > 2,014$), maka hipotesis H_0 diterima, dan H_a ditolak. Untuk melihat signifikansinya, terlihat hasil statistik t tabel pada tingkat signifikansinya 5% (0,05) dari nilai sig atau $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

4. Berdasarkan pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat ditunjukan oleh nilai korelasi R sebesar 0,974 yang berarti berada diantara nilai 0,800-1,000 yang berarti memiliki hubungan yang Sangat Kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Beban Kerja dan Stres Kerja semakin ditingkatkan atau maka Kinerja Pegawai akan meningkat pula. Sedangkan Nilai R Square sebesar 0,949 atau Nilai koefisien determinasi sebesar 94,9% yang artinya besarnya Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 94,9% dan sisanya 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan persamaan regresi $Y = 0,538 + (0,345)X_1 + (0,534)X_2$, artinya apabila jika nilai Konstanta sebesar 0,538, artinya apabila variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) atau variabel tersebut dinyatakan nilai nya 0, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,538, Koefisien $b_1 = 0,345$, artinya apabila Beban Kerja ditingkatkan sebesar 1 kali semakin tinggi, maka Nilai Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,345. Koefisien $b_2 = 0,534$, artinya apabila Stres Kerja ditingkatkan sebesar 1 kali atau semakin naik, maka Nilai Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,534 poin.

5.2.Saran

1. Disarankan untuk pihak manajemen PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi untuk memperbaiki indicator yang dinilai ragu-ragu dan selalu memberikan porsi yang sewajarnya terhadap Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan, serta perusahaan harus bisa menekan terhadap penyebab stress pada karyawan dengan memperbaiki wilayah SOP pekerjaan dan iklim organisasi yang semakin baik, hal itu agar karyawan mampu meningkatkan Kinerjanya menjadi lebih baik lagi.
2. Disarankan untuk pihak manajemen PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi untuk selalu menelaah dan melakukan evaluasi terhadap Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan agar beban kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas kemampuan karyawan dan memperbaiki kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
3. Disarankan untuk pihak manajemen PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi untuk selalu mengurangi kondisi yang membuat karyawan stress dalam bekerja, serta selalu dapat memperhatikan kondisi kesejahteraan karyawan agar penyebab stress pada karyawan sedikit menurun, sehingga kinerja karyawan pun lebih baik lagi.
4. Untuk saran secara keseluruhan pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam hal ini berperan Sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 94,9% terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya sebesar 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Beban Kerja dan Stres Kerja. Diharapkan kepada pihak manajemen untuk selalu melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan menekan kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan stress pada karyawan di tempat kerja sehingga karyawan dapat terus meningkatkan Kinerjanya di PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, Riny, 2017, *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*, Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol 6, No. 1 Mei 2017. ISSN 2252-844X. Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan kedua puluh satu: Jakarta: Bumi Aksara
- K.R. Rolos, Jeky, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas, 2018, *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 4 tahun 2018. ISSN 2338-9605. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'rih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta. Raih Asa Sukses.
- Natalya Massie, Rachel, William A. Areros, Wehelmina Rumawas, 2018, *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 2 tahun 2018. ISSN 2338-9605. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi.
- Sopiah, Etta Mamang Sangadji, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Andi. Yogyakarta
- Sumardjo, Mahendro, Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna, 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta, Pustaka Baru Press.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Yuniarsih, Tjutju, Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,*