

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JUNYE GROUP LANGKAT SUMATERA UTARA

Satria Hadi Lesmana¹, Mar'aini², Resti Riandi³

STIE Persada Bunda Pekanbaru, Riau, Indonesia

Email: maraini135@gmail.com

Abstrak

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja ditujukan pada nilai t hitung sebesar $6,446 > t$ tabel $1,674$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja ditujukan pada nilai t hitung sebesar $1,302 < t$ tabel $1,674$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,198 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $28,424 > F$ tabel 3.17 dan nilai sig ($0,000 < 0,05$). hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar $0,518$ yang berarti $51,8\%$ variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen dan sisanya $48,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja

Abstract

The research results concluded that the effect of the workload variable on performance is indicated by a t -value of $6.446 > t$ -table of 1.674 , with a significance value of $0.000 < 0.05$. It can be concluded that workload has a positive and significant effect on the performance variable. The effect of the work stress variable on performance is shown by a t -value of $1.302 < t$ -table of 1.674 , with a significance value of $0.198 > 0.05$. It can be concluded that work stress does not have a positive and significant effect on the performance variable. Both workload and work stress affect performance. This is evidenced by the F -test results, which show an F -value of $28.424 > F$ -table of 3.17 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) is 0.518 , indicating that 51.8% of the independent variables are able to influence the dependent variable, while the remaining 48.2% is explained by other variables not studied in this research.

Keywords: Workload, Work Stress, Performance

PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting dan berpengaruh demi tercapainya kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan tersebut yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena jika karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka akan tercapai suatu tujuan.

Adapun faktor-faktor yang dinilai dari kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu kualitas dari deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuan dari hasil karyawan itu sendiri. Jika hasil menurun dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan.

Faktor-faktor yang diduga adayan mempengaruhi kinerja karyawan salah satu nya adalah beban kerja. Beban kerja disini salah satu indikatornya adalah target yang harus dicapai peningkatan pada target dalam periode waktu tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan kegiatan yang membutuhkan proses atau kemampuan yang harus disesuaikan dengan jangka waktu. Penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Selain itu, terdapat indikasi karyawan juga mengalami stres kerja dengan adanya kenaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagi karyawan yang tidak dapat memenuhi target dan tidak bisa mengatasinya baik secara individu, tuntutan peran dan tugas maupun dalam tim, maka stres ini akan terus meningkat dan akan menimbulkan penurunan

kinerja karyawan Apabila stres yang dialami oleh karyawan PT Junye Group Langkat Sumatera Utara karena tuntutan perusahaan tentunya akan merugikan perusahaan yang bersangkutan, sehingga kinerja yang dihasilkan menurun.

Manajemen, menurut Sarinah (2017:7), adalah suatu proses yang bertujuan untuk mencapai hasil tertentu melalui kerja sama dengan orang-orang dan pemanfaatan sumber daya organisasi. Manajemen ini mengarahkan dan mengelola aktivitas organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif. Sementara itu, menurut Rahmat (2017:11), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan atau sistem yang bertujuan mengelola sumber daya manusia agar mampu berkontribusi secara maksimal. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, individu maupun organisasi dapat mencapai tujuan mereka melalui kerja sama yang efektif.

Dalam hal beban kerja, Budhiartini (2021:57) mendefinisikannya sebagai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017:33) menambahkan beberapa indikator beban kerja yang relevan. Pertama, kondisi pekerjaan, yaitu bagaimana seorang karyawan memahami tugasnya dengan baik, yang dapat dioptimalkan dengan adanya SOP (Standard Operating Procedure) yang jelas. Kedua, penggunaan waktu kerja yang tepat sesuai dengan SOP dapat membantu meminimalisir beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, target yang ditetapkan oleh perusahaan juga sangat memengaruhi beban kerja karyawan, di mana semakin tinggi target, semakin besar pula beban kerja yang harus diselesaikan. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan perasaan seorang karyawan selama menjalankan tugasnya.

Stres kerja, menurut Al Faruq (2021:176), adalah suatu gangguan mental yang muncul akibat adanya tekanan yang berasal dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa bersumber dari faktor internal maupun eksternal. Menurut Afandi (2018:179), ada beberapa faktor yang memengaruhi stres kerja. Pertama, tuntutan tugas yang terkait dengan kondisi pekerjaan fisik dan organisasi. Kedua, tuntutan peran, yang berkaitan dengan tekanan yang dialami seorang individu dalam menjalankan perannya dalam organisasi. Selain itu, hubungan antarpribadi yang kurang harmonis di tempat kerja juga dapat menyebabkan stres kerja. Struktur organisasi yang tidak jelas, seperti ketidakjelasan mengenai peran, wewenang, dan tanggung jawab, juga berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. Terakhir, gaya kepemimpinan organisasi juga dapat menciptakan tekanan yang berakibat pada stres, terutama jika kepemimpinan tersebut menciptakan suasana organisasi yang penuh ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Rina Yurniati dan kawan-kawan (2021:2), adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Kinerja yang baik akan tercapai jika karyawan mampu memenuhi standar organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dituntut.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Populasi dalam penelitian ini diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Berdasarkan pengertian ini, populasi penelitian adalah karyawan PT Junye Group yang berlokasi di Langkat, Sumatera Utara, dengan jumlah total sebanyak 125 orang. Dari populasi ini, sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan. Setelah perhitungan, diperoleh sampel sebanyak 56 orang yang digunakan untuk pengambilan data dan analisis lebih lanjut.

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari perusahaan, yang dapat

diukur dan dibuktikan melalui angka-angka. Data ini selanjutnya diolah menggunakan metode analisis statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif. Di sisi lain, data kualitatif diperoleh melalui observasi langsung terhadap pihak-pihak yang berkepentingan. Data ini berupa penjelasan lisan yang mendalam mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan penelitian, seperti dinamika di dalam perusahaan dan respon karyawan terhadap beban kerja serta stres kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Variabel Beban kerja (X1), dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{table}$ (0,2632). variabel Stres kerja (X2) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{table}$ (0,2632). variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{table}$ (0,2632).

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60	Keterangan
Beban Kerja	0,907 > 0,60	Reliabel
Stress Kerja	0,892 > 0,60	Reliabel
Kinerja	0,944 > 0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diuji memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Untuk variabel beban kerja, nilai Cronbach's Alpha tercatat sebesar 0,907, jauh melebihi batas minimal 0,60, yang menandakan bahwa pengukuran variabel ini konsisten dan reliabel. Begitu pula dengan variabel stres kerja, yang memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,892, juga menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan pada variabel ini cukup handal dalam mengukur konsistensi internal. Selain itu, variabel kinerja juga menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,944, yang semakin memperkuat kehandalan instrumen penelitian. Dengan demikian, seluruh variabel yang diukur dalam penelitian ini terbukti reliabel, memberikan keyakinan bahwa hasil yang diperoleh dari pengukuran ini dapat diandalkan dan merefleksikan apa yang dimaksudkan untuk diukur.

B. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu syarat penting dalam analisis statistik untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian mengikuti distribusi normal. Dalam hal ini, normalitas mengacu pada distribusi probabilitas yang simetris di sekitar rata-rata. Hasil uji normalitas ditunjukkan melalui nilai asymptotic significance (asyp. Sig) pada uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai asyp. Sig sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Dalam konteks ini, nilai tersebut berarti bahwa perbedaan antara distribusi data sampel dengan distribusi normal tidak signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak menyimpang dari distribusi normal.

Distribusi normal adalah prasyarat penting dalam analisis statistik yang melibatkan uji parametrik, seperti uji t, analisis varians (ANOVA), dan regresi linier. Jika data tidak berdistribusi normal, penggunaan uji parametrik tidak akan menghasilkan estimasi yang valid, sehingga peneliti mungkin harus beralih ke uji non-parametrik yang tidak memerlukan asumsi normalitas. Dengan demikian, hasil uji normalitas yang menunjukkan distribusi normal memberikan kepercayaan kepada peneliti bahwa metode statistik yang digunakan dapat memberikan hasil yang akurat dan terpercaya.

Selain itu, distribusi normal sangat penting dalam mendukung asumsi dari berbagai model statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, distribusi normal dari variabel yang diuji, seperti beban kerja, stres kerja, dan kinerja, memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis lebih lanjut dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Hal ini penting karena analisis regresi linier berganda mengandalkan

asumsi bahwa data residu mengikuti distribusi normal, sehingga hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara lebih valid.

Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, nilai asymp. Sig yang diperoleh lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data yang dihasilkan oleh penelitian ini memenuhi syarat normalitas. Ini berarti bahwa penyebaran data sampel dari variabel-variabel yang diuji, seperti beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, berada dalam batas normal. Dengan data yang berdistribusi normal, peneliti dapat dengan lebih percaya diri menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan.

Distribusi normal juga berimplikasi pada generalisasi hasil penelitian. Jika data berdistribusi normal, maka hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan lebih baik ke populasi yang lebih luas. Dalam penelitian ini, distribusi normal data menunjukkan bahwa hasil temuan terkait pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Junye Group Langkat Sumatera Utara dapat diterapkan lebih luas, setidaknya dalam kondisi serupa di perusahaan lain dengan lingkungan kerja yang sebanding.

Demikian pula, distribusi normal dari variabel-variabel yang diuji memungkinkan penggunaan teknik estimasi yang lebih efisien dan analisis inferensial yang lebih kuat. Misalnya, estimasi koefisien regresi dalam model regresi linier berganda dapat diandalkan untuk menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen (kinerja karyawan) karena model ini mengasumsikan bahwa error atau residual dari model tersebut berdistribusi normal.

Dengan demikian, nilai asymp. Sig sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 merupakan bukti empiris yang mendukung asumsi normalitas, yang selanjutnya memperkuat validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Asumsi ini sangat penting dalam memastikan bahwa model analisis yang digunakan benar-benar menggambarkan hubungan antara variabel bebas (beban kerja dan stres kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan) secara akurat.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik. Secara khusus, heteroskedastisitas merujuk pada kondisi di mana varians dari residual atau galat model regresi tidak konstan pada semua level prediktor. Dengan kata lain, jika terdapat heteroskedastisitas, maka nilai residual tidak menyebar secara acak tetapi cenderung membentuk pola tertentu seiring dengan meningkatnya nilai prediktor. Kondisi ini bisa mengindikasikan bahwa terdapat variabel yang tidak terkontrol dalam model yang berpengaruh terhadap hasil regresi, sehingga dapat mengganggu validitas dari inferensi statistika yang dilakukan, seperti pengujian hipotesis.

Pada penelitian yang dilakukan terhadap beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat masalah ini dalam model regresi yang digunakan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual model regresi bersifat konstan, sehingga model regresi dapat dianggap layak untuk digunakan dalam menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ketidakberadaan heteroskedastisitas dalam model ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan pola yang stabil dan tidak dipengaruhi oleh masalah variabilitas residual. Ini berarti bahwa hasil dari model regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih andal, karena asumsi penting dari regresi linier telah terpenuhi. Sebagai implikasi praktis, perusahaan dapat menggunakan model ini untuk merumuskan kebijakan yang relevan, dengan kepercayaan bahwa prediksi dan estimasi yang dihasilkan dari model tersebut valid dan dapat diterapkan pada populasi karyawan yang lebih luas.

Namun, jika terdapat heteroskedastisitas, model regresi tidak dapat digunakan dengan baik karena pengaruh heteroskedastisitas dapat mengurangi keakuratan estimasi dan uji statistika, seperti uji t dan uji F, yang dapat menyebabkan kesimpulan yang salah. Oleh karena itu, deteksi dan koreksi heteroskedastisitas merupakan langkah yang sangat penting dalam

proses analisis data. Pada kondisi lain, jika heteroskedastisitas terdeteksi, beberapa metode yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah ini termasuk penggunaan metode regresi robust atau transformasi variabel untuk menstabilkan varians residual.

Dalam kasus ini, dengan tidak adanya heteroskedastisitas, model regresi layak digunakan untuk mengevaluasi pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Beban kerja, yang diukur melalui target dan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, serta stres kerja, yang timbul dari berbagai tekanan tugas dan lingkungan kerja, menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menjadi variabel dependen dalam model ini dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut, dengan hasil yang menunjukkan hubungan linier yang stabil.

Dari sisi manajerial, hasil ini memberikan gambaran bahwa perusahaan dapat mengelola beban kerja dan stres kerja secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, perusahaan dapat mengatur target yang realistis untuk menghindari beban kerja yang berlebihan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meminimalkan stres. Dengan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model, perusahaan dapat yakin bahwa kebijakan yang dirumuskan berdasarkan analisis ini akan memberikan dampak yang signifikan dan relevan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, uji heteroskedastisitas menjadi salah satu prosedur penting dalam analisis regresi untuk memastikan kualitas dan reliabilitas model yang digunakan. Hasil uji yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas memberikan keyakinan bahwa model regresi tersebut dapat diandalkan dalam mengevaluasi dan memprediksi hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan di PT Junye Group Langkat, Sumatera Utara

D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas, yaitu kondisi di mana variabel-variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan yang sangat kuat satu sama lain. Masalah ini dapat menyebabkan distorsi dalam estimasi parameter regresi, mengurangi keakuratan prediksi, dan mengaburkan interpretasi hasil penelitian.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan, Beban Kerja (X1) memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,152 dan nilai tolerance sebesar 0,868. Demikian pula, Stress Kerja (X2) memiliki VIF yang sama, yaitu 1,152, dengan nilai tolerance yang juga sama, yakni 0,868. Nilai VIF mengukur seberapa besar variabel independen mengalami inflasi karena adanya korelasi antar variabel independen lainnya. Semakin tinggi nilai VIF, semakin besar pula kemungkinan adanya multikolinearitas. Sebagai aturan umum, jika nilai VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut dapat dikatakan mengalami masalah multikolinearitas (Ghozali, 2016). Namun, dalam kasus ini, karena nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai tolerance mendekati 1, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat persoalan multikolinearitas antara variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

Toleransi adalah ukuran kebalikan dari VIF, yang menunjukkan seberapa besar proporsi variabilitas sebuah variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya dalam model. Nilai tolerance yang tinggi (mendekati 1) menunjukkan rendahnya korelasi antar variabel independen, sehingga memperkuat hasil bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model ini.

Kesimpulan ini penting karena menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stress Kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini tidak saling mempengaruhi secara signifikan, dan dengan demikian hasil estimasi koefisien regresi dapat diinterpretasikan dengan baik. Hal ini memberikan keyakinan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap variabel dependen, dalam hal ini Kinerja Karyawan, dapat dilihat secara independen satu sama lain.

Dengan tidak adanya multikolinearitas, model regresi yang digunakan menjadi lebih stabil dan dapat diandalkan untuk memprediksi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, langkah selanjutnya dalam analisis regresi dapat dilakukan dengan yakin bahwa variabel independen yang ada tidak menimbulkan bias dalam estimasi parameter

regresi. Hasil ini juga mendukung validitas dan reliabilitas model regresi yang dipilih dalam penelitian, memastikan bahwa pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diuji secara lebih akurat.

Sebagai tambahan, penting untuk terus memantau hasil uji multikolinearitas dalam model regresi dengan lebih banyak variabel, khususnya jika penelitian lebih lanjut melibatkan penambahan variabel-variabel lain yang dapat saling berkorelasi. Penggunaan teknik-teknik seperti analisis faktor atau pemilihan variabel dapat menjadi solusi jika ditemukan adanya masalah multikolinearitas di masa mendatang. Dengan demikian, uji multikolinearitas adalah langkah kunci dalam menjaga kualitas model regresi dan meningkatkan interpretasi hasil analisis yang lebih akurat.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memahami hubungan antara lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen adalah beban kerja (X1) dan stres kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Secara khusus, hasil dari analisis regresi ini menggambarkan seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak.

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai konstanta yang diperoleh adalah 16,965. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika variabel independen (beban kerja dan stres kerja) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan diprediksi tetap pada angka 16,965. Dalam konteks ini, konstanta berfungsi sebagai titik awal kinerja karyawan ketika tidak ada beban kerja atau stres kerja yang mempengaruhinya.

Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X1) adalah 0,674. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,674 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Secara statistik, ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika beban kerja meningkat, kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

Di sisi lain, koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X2) adalah 0,117. Artinya, setiap kenaikan satu satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,117 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Meskipun demikian, besarnya pengaruh ini jauh lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh dari beban kerja. Ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang lebih lemah terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan beban kerja.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hasil analisis regresi linear berganda ini, berikut adalah tabel yang merangkum hasil koefisien regresi:

Variabel	Koefisien Regresi	Interpretasi
Konstanta	16,965	Kinerja karyawan tetap 16,965 jika beban kerja dan stres kerja bernilai nol
Beban Kerja (X1)	0,674	Setiap peningkatan satu satuan beban kerja meningkatkan kinerja 0,674 satuan
Stres Kerja (X2)	0,117	Setiap peningkatan satu satuan stres kerja meningkatkan kinerja 0,117 satuan

Tabel di atas memperjelas bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan stres kerja. Beban kerja yang meningkat secara signifikan meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja hanya memiliki pengaruh yang kecil. Namun, meskipun stres kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja, peningkatan stres dalam jumlah besar berpotensi berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya bisa menghambat kinerja mereka dalam jangka panjang.

Analisis regresi linear berganda ini memberikan wawasan penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami bagaimana kedua faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan mengetahui bahwa beban kerja lebih mempengaruhi kinerja, manajemen dapat merancang kebijakan kerja yang optimal, seperti memberikan beban kerja yang realistis namun menantang. Di sisi lain, meskipun pengaruh stres kerja terhadap kinerja tidak terlalu signifikan, penting bagi manajemen untuk menjaga tingkat stres kerja agar tidak melebihi ambang batas yang dapat ditoleransi oleh karyawan. Stres yang berlebihan dapat mengurangi produktivitas dan meningkatkan turnover karyawan, yang merugikan perusahaan dalam jangka panjang.

Dari hasil analisis ini juga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut harus dipertimbangkan bersama-sama dalam kebijakan perusahaan. Beban kerja yang tinggi perlu diimbangi dengan manajemen stres yang baik agar kinerja karyawan tetap optimal.

F. Uji t

Pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,446 dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{tabel} 1,674 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan, secara parsial variabel bebas yaitu beban kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Pengaruh variabel stress kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,302 dengan nilai signifikansinya $0,198 > 0,05$ dan nilai t_{tabel} 1,674 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dapat disimpulkan, secara parsial variabel bebas yaitu stress kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

G. Uji F

hasil perhitungan uji F nilai adalah 28,424 dengan taraf signifikan 0.000. nilai F_{tabel} tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) adalah 3.17. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,424 > 3.17$) dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$.

Menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil uji *adjusted r square* dapat dilihat bahwa 0,518 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh beban kerja dan stress kerja sebesar 51,8% untuk variabel kinerja karyawan sisanya 48,2% oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Junye Group Langkat Sumatera Utara. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Junye Group Langkat Sumatera Utara. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh kinerja karyawan PT Junye Group Langkat Sumatera Utara. Beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Junye Group Langkat Sumatera Utara sebesar 51,8% terhadap kinerja karyawan sisanya 48,2% oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Disarankan PT Junye Group Langkat Sumatera Utara agar lebih memperhatikan ketepatan waktu, deskripsi pekerjaan, kuantitas. Tetapkan target waktu yang realistis, pastikan bahwa target waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas kuantitas tidak terlalu ketat atau tidak longgar. Buat jadwal kerja yang terperinci prioritaskan tugas-tugas berdasarkan tingkat urgensi dan pentingnya, dan fokus pada tugas-tugas yang memiliki dampak yang lebih besar pada keseluruhan proyek pabrik. Hal ini akan membantu karyawan untuk mengatur waktu dengan lebih efektif dan menghindari terjadinya tumpang tindih tugas. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kuantitas kerja secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *STRESS KERJA*. Semarang: Semarang University Press.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Zahir Publishing.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak IKAPI.
- Dewi, V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Insan Cendekia Mandiri.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.
- Hertati, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rezeki.
- Huda, N. (2020). *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)*. Parepare: Insan Cendekia Mandiri.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press Publishing.
- Kurniawan, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kaderisasi Anggota Ansor Kabupaten Banyumas*. Kebumen: Magnum Pustaka Utama.
- Rambet, A. (2022). *Gaya Kepemimpinan Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. E-book.
- Sarinah. (2017). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Yogyakarta: Deepublish.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., & Triwardhani, D. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Kediri: Literasi Media Publishing.
- Sumual, T. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: CV. R.A.De.Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia).
- Suryani, N. K., & John. (2018). *Kinerja Organisasi*. Denpasar: Deepublish Group Penerbit Cv. Budi Utama.
- Haryadi, R. N., Erlangga, H., Nurjaya, N., Suwanto, S., Sunarsi, D. (2022). Pengaruh pemberian reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 471-484
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing.
- Yuniarti, R., & dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Padang: Kencana.
- Yusup, M., & Al Faruq, M. S. (2021). *Manajemen Konflik Dan Stres (Orientasi dalam Organisasi)*. Wade Publish.
- Dendeng, R. V., Adolfina, & Uhing, Y. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Unilever Di Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,Manajemen,Bisnis dan Akutansi*, 11-20.
- Hakiim, A., Suhendar, W., & Sari, D. A. (2018). *Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Menggunakan Cvl Dan Nasa-Tlx Pada Divisi Produksi PT X*. *Barometer*, 142-146.
- Hendy, L., & Alriani, I. M. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akutansi*, 24-35.
- Hermawati, S. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sentra Adi Purnama Bengkulu*. *Creative Research Management Journal*, 77-91.

- Huda, M., & Azar, M. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan*. *Humanis Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 160-172.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Ogi, I. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 110-110.
- Massie, R. N., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41-49.
- Miri, U. H., Sunarsi, D., Mukhsin, M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2024). *Organisasi pembelajaran*
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esta Group Jaya*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, 4164-4173.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru*. *Management Studies and Enterpreneurship Journal (MSEJ)*, 77-91.
- Robin, & Hoki, L. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Smart*, 52-59.
- Samura, M. D., & Sitompul, F. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan*. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*, 52-59.
- Sugandha. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Keong Nusantara Abadi*. *PRIMANOMICS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 157-166.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 151-177s.