

## ***Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Hino Kumala Makassar I***

**Kumala Jodie Pranata Limarjo<sup>1</sup>, Nuraeni Kadir<sup>2</sup>, Fauziah Umar<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

<sup>2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

<sup>3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

Penulis Korespondensi : [die.bitz@gmail.com](mailto:die.bitz@gmail.com)

### **Abstrak**

Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan pada Perusahaan Hino Kumala Makassar I merasakan adanya stres kerja karena karyawan merasakan dengan adanya beban kerja tersebut dapat mengakibatkan stres kerja yang mana dapat membuat ketegangan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengelola data dengan cara statistik dengan menggunakan data yang real dan struktur dengan jelas mulai dari awal hingga pembuatan metode penelitian. sample pada penelitian ini karyawan perusahaan Hino Kumala Makassar I Sebanyak 44 sample. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel stres kerja lebih besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dari hasil uji t yaitu dari nilai beta dan dari nilai t hitung variabel stres kerja memiliki nilai tertinggi dibanding dengan variabel beban kerja. Diketahui t hitung variabel beban kerja (X1) adalah 1,588 variabel stres kerja (X2) adalah 4,355. Dari kedua variabel independen tersebut yang memiliki t hitung terbesar adalah variabel stres kerja (X2).

**Kata Kunci** : Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja

### **ABSTRACK**

In a company, existing employees or human resources are required to contribute and perform well to the company where they work, by contributing and performing well to the company, the company can achieve the targets and vision and mission that have been set, because the success rate of a The company can be measured through the performance given by employees to the company. Employees at the Hino Kumala Makassar I Company feel work stress because employees feel that the workload can cause work stress which can create tension and can affect employee performance. This study uses a type of quantitative research. Quantitative research manages data in a statistical way using real data and a clear structure from the beginning to the creation of research methods. The sample in this study was employees of the Hino Kumala Makassar I company. There were 44 samples. The results of this study indicate that the work stress variable has a greater influence on employee performance. It can be proven from the results of the t test, namely from the beta value and from the calculated t value, the work stress variable has the highest value compared to the workload variable. It is known that the t count of the workload variable (X1) is 1.588 and the work stress variable (X2) is 4.355. Of the two independent variables that have the largest t count is the variable work stress (X2).

**Keywords:** Workload, Work Stress and Performance

## PENDAHULUAN

Sebagai negara berkembang Indonesia yang sedang memasuki era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan seseorang akan berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak efektif. Haryanto (2012), menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Sedangkan menurut Muchlas (2012), secara khusus stres kerja diasosiasikan dengan hambatan-hambatan dan tuntutan-tuntutan. Yang pertama, stres mencegah pekerja untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Yang kedua, stres menunjukkan hilangnya sesuatu yang diinginkan.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres dapat juga membantu atau fungsional tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung sebesara tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut di dalam bekerja.

Stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi (Wijono, 2012). Stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2017). stres kerja yaitu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan tuntutan seseorang (Nasution, 2017).

Pencegahan beban kerja dan stres kerja pada karyawan akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain. Beban kerja dan stres kerja dapat terjadi dalam berbagai konteks organisasi, dengan rutinitas kerja yang cukup padat menuntut pekerja untuk bekerja lebih cekatan tidak terkecuali pada Perusahaan Hino Kumala Makassar I. Kondisi seperti inilah yang kadang akan memicu timbulnya konflik dan stres dalam bekerja dengan semakin banyaknya tugas yang dibebankan membuat pekerja kewalahan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Stres biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres itu sendiri.

Karyawan pada Perusahaan Hino Kumala Makassar I merasakan adanya stres kerja karena karyawan merasakan dengan adanya beban kerja tersebut dapat mengakibatkan stres kerja

yang mana dapat membuat ketegangan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat membuat stres terhadap karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan. Melihat beban kerja di Perusahaan Hino Kumala Makassar I, maka tidak bisa dipungkiri bahwa stress kerja di perusahaan tersebut dapat terjadi pada para pekerjanya

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengelola data dengan cara statistik dengan menggunakan data yang real dan struktur dengan jelas mulai dari awal hingga pembuatan metode penelitian. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi dan sampel**

Menurut sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada perusahaan Hino Kumala Makassar I yang berjumlah 85 orang. Adapun data populasi penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

Sugiyono (2016, hal.81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun karakteristik sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sudah bekerja pada perusahaan minimal selama 3 tahun.
2. karyawan tetap.

Berdasarkan karkteristik diatas maka peneliti mengambil sample di perusahaan Hino Kumala Makassar I Sebanyak 44 sample.

### **Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Teknik dan alat dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut;

#### **a. Penelitian pustaka**

Penelitian pustaka merupakan berupa data-data terdahulu yang mendukung penelitian dari objek penelitian lain atau bisa juga berasal dari buku-buku untuk mendukung penelitian.

#### **b. Kuesioner**

Kuesioner atau angket adalah data yang berasal dari pernyataan yang diberikan oleh peneliti untuk seseorang atau responden untuk menjawab pernyataan tersebut, agar mendapatkan suatu informasi atau fakta yang diinginkan peneliti

### **Teknik analisis data**

Teknik analisis data penelitian ini yaitu menggunakan analisis statistic melalui pendekatan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji kualitas data, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi ( $r$ ) dan uji koefisien determinasi( $r^2$ ).

### **Uji hipotesis**

Ghozali (2013) uji statistik  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

- Jika nilai  $t$  Hitung  $>$   $t$  Tabel maka variabel bebas ( $X$ ) berpengaruh terhadap variabel ( $Y$ ).
- Jika nilai  $t$  Hitung  $<$   $t$  Tabel maka variabel bebas ( $X$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel ( $Y$ ).  
Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS sebagai berikut:
- Jika nilai Sig.  $<$  0,05 maka variabel bebas ( $X$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel ( $Y$ )
- Jika nilai Sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas ( $X$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel ( $Y$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah 44 responden pada perusahaan Hino Kumala Makassar I. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Penyajian tabel statistic dipisah dari masing-masing data responden dibedakan atau dipisahkan sesuai karakteristik responden untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti berikut :

#### **a. Jenis kelamin**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin untuk membedakan berapa jumlah reponden laki-laki dan perempuan pada perusahaan Hino Kumala Makassar I sebagai objek penelitian dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	47,7	47,7
	Perempuan	23	52,3	100,0

Berdasarkan data pada tabel diatas, yakni deskripsi karakteristik responden pada tabel yang berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 21 orang atau 47.7% dan jenis kelamin perempuan sebesar 23 orang atau 53.3%.

#### b. Usia

Selanjutnya dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia atau umur yang dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Umur				
Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	4	9,1	9,1
	26-30	14	31,8	40,9
	31-35	11	25,0	65,9
	36-40	10	22,7	88,6
	41-45	5	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Table 1. 2  
Presentase  
Responden  
Berdasarkan  
Usia

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas, tabel menunjukkan bahwa dari 44 pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian, maka usia yang paling muda yaitu usia 20-25 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 9.1%, usia 26-30 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 31.8%, usia 31-35 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 25.0% dan usia 36-40 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 22.7%, sedangkan usia paling tua yaitu usia 41-45 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 11.4%.

#### Deskripsi Jawaban Responden

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Maka peneliti dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator dan skor perhitungan untuk variabel dapat dilihat sebagai berikut :

a. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja (X1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel beban kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Dari hasil penyebaran kuesioner pada perusahaan Hino Kumala Makassar I dengan penyebaran 44 kuesioner terdiri dari 3 (tiga) butir pernyataan pada Beban Kerja (X1), maka diperoleh tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator 2 “pengguna waktu kerja” dengan pernyataan “saya dibeikan waktu kerja sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan saya dikantor” dalam pernyataan ini kategori setuju paling dominan (47,7%) yang artinya, rata-rata responden mampu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya dari nilai mean yang tertinggi yaitu pada pernyataan 2 memiliki nilai mean mencapai (4,02%) dan yang mendapatkan nilai mean yang terendah adalah pernyataan 1 memiliki nilai mean mencapai (3,86%).

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres Kerja (X2)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel stres kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Dari hasil penyebaran kuesioner pada perusahaan Hino Makassar I dengan penyebaran 44 kuesioner terdiri dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel stres kerja (X2), maka diperoleh tanggapan responden tertinggi pada indikator 3 “peralatan kerja” dengan pernyataan “saya perlu mendapatkan peralatan kerja yang layak dikantor agar menunjang penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah” dalam pernyataan ini kategori sangat setuju paling dominan (59,1%) yang artinya, rata-rata responden puas dengan peralatan yang lengkap tersedia dikantor untuk mempermudah pekerjaannya. Selanjutnya dari nilai mean yang tertinggi yaitu pada pernyataan 3 memiliki nilai mean mencapai (4,52%) dan yang mendapatkan nilai yang paling rendah yaitu pada pernyataan 1 memiliki nilai mean mencapai (3,98%).

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Dari hasil penyebaran kuesioner pada perusahaan Hino Kumala Makassar I dengan penyebaran 44 kuesioner terdiri dari 4 (empat) butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y), maka diperoleh tanggapan responden tertinggi pada indikator 4 “sikap kooperatif” dengan pernyataan “Saya selalu berperilaku sopan dan jujur kepada pimpinan maupun rekan kerja” dalam pernyataan ini kategori sangat setuju paling dominan

(61,4%) yang artinya, rata-rata responden selalu berperilaku yang baik disetiap rekan kerja maupun kepada atasannya. Selanjutnya dari nilai mean yang tertinggi yaitu pada pernyataan 4 memiliki nilai mean mencapai (4,55%) dan yang mendapatkan nilai yang paling rendah yaitu pada pernyataan 2 memiliki nilai mean mencapai (3,91%).

### Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Hino Kumala Makassar I yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Table 3 Tabel Descriptive Statistics

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Kurtosis	Std. Error
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
BEBAN KERJA	44	10	5	15	519	11,80	1,557	,702
STRES KERJA	44	10	15	25	921	20,93	-,660	,702
KINERJA	44	10	10	20	728	16,55	,276	,702
Valid N (listwise)	44							

Tampilan tabel olah data diatas menunjukkan jumlah responden (N) adalah 44 orang, dari 44 responden diatas menghasilkan hasil minimum beban kerja (X1) adalah 5, stres kerja (X2) adalah 15, dan kinerja karyawan (Y) adalah 10. Nilai range merupakan selisih dari nilai minimum dan maksimum yaitu sebesar beban kerja (X1) adalah 10, stres kerja (X2) adalah 10, dan kinerja karyawan (Y) adalah 10. Nilai Sum merupakan penjumlahan dari nilai nilai beban kerja (responden) yaitu sebesar 519, stres kerja sebesar 921, dan kinerja karyawan sebesar 728. Mean (rata-rata) nilai dari responden sebesar 11.80, 20.93, dan 16.55.

Skewness (kemiringan) dan kurtosis (keruncingan) merupakan ukuran untuk melihat apakah data beban kerja, 25stres kerja, dan kinerja karyawan didistribusikan secara normal jika mempunyai nilai Skewness dan Kurtosis mendekati nol. Hasil tampilan 25tres olah data diatas memberikan nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing pada variabel beban kerja (X1) yaitu -0.617 dan 1.557, variabel 25stres kerja (X2) yaitu -0.207 dan -1.660, dan variabel kinerja karyawan (Y) yaitu -0.652 dan -0.276.



### Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Sedangkan jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus t table =  $t(\alpha/2; n - k - 1) = t(0,025; 28) = 2,048$

Keterangan :

$\alpha$  = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi (R<sub>2</sub>)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,141	2,677		1,174	,247
	BEBAN KERJA	,236	,149	,199	1,588	,120
	STRES KERJA	,507	,116	,546	4,355	,000

Berdasarkan tabel Uji t diatas, diketahui bahwa berdasarkan nilai Signifikansi < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima, sedangkan jika nilai Signifikansi > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel uji t diatas diketahui nilai Signifikansi variabel beban kerja (X1) adalah sebesar 0,120. Karena nilai signifikansi 0,120 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis Pertama tidak diterima. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel uji t diatas diketahui nilai Signifikansi variabel stres kerja (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis Kedua diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel : jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima. Dan jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel uji t diatas, diketahui nilai t hitung variabel beban kerja (X1) adalah 1,588. Karena nilai t hitung  $1,588 < 2,048$  maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama tidak diterima. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel uji t diatas, diketahui nilai t hitung variabel stres kerja (X2) adalah 4,355. Karena nilai t hitung  $4,355 > 2,048$  maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel uji t diatas, bahwa variabel stres kerja (X2) adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar yaitu 0,507. Artinya, variabel lebih dominan dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X2) dibandingkan dengan variabel lain. Atau dengan melihat dari t hitung pada masing-masing variabel. Diketahui bahwa t hitung variabel beban kerja (X1) adalah 1,588 , variabel stres kerja (X2) adalah 4,355. Dari kedua variabel independen tersebut yang memiliki t hitung terbesar adalah variabel stres kerja (X2). Maka variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel stres kerja (X2). Maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau Hipotesis ketiga diterima. Artinya stres kerja (X2) organisasi dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

## **Pembahasan**

### **1. Beban Kerja dan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka ditemukan variabel beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan Hino Kumala Makassar I. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa beban kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan.

berdasarkan distribusi jawaban responden terkait beban kerja, menunjukkan bahwa pernyataan pada indikator 2 yaitu “pengguna waktu kerja” dengan pernyataan “saya diberikan waktu kerja sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan saya dikantor” memperoleh tanggapan yang tertinggi mencapai (47,7%) dengan katagori setuju yang paling dominan. Artinya bahwa, karyawan mampu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu karyawan Hino Kumala Makassar I merasa bahwa beban kerja yang ada dalam perusahaan misalnya, tugas-tugas yang berlebih dan tertumpuk bukan penyebab dari berkurangnya kinerja bagi mereka, karena setiap tugas yang diberi sudah bisa dikendalikan dengan caranya masing-masing. Porsi dari tugas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup, walaupun terjadi tumpukan pekerjaan

karyawan Hino bisa mengatasinya dengan baik karena mereka sudah berpengalaman dalam pekerjaannya.

## 2. Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian, pada variabel kedua stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan Hino Kumala Makassar I. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa apabila stres kerja menurun akan meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya apabila stres kerja meningkat akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terkait stres kerja, menunjukkan bahwa pernyataan pada indikator 3 yaitu “peralatan kerja” dengan pernyataan “Saya perlu mendapatkan peralatan kerja yang layak dikantor agar menunjang penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah” memperoleh tanggapan yang tertinggi mencapai (59,1%) dengan kategori sangat setuju yang paling dominan. Artinya bahwa, karyawan akan nyaman bekerja apabila tersedia peralatan kerja dikantor itu lengkap agar membantu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah. Namun apabila peralatan dikantor tidak memadai maka karyawan akan kesulitan untuk mengerjakan pekerjaan mereka sehingga bisa menimbulkan stres kerja.

## KESIMPULAN

### 1. Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian beban kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hino Kumala Makassar I memberikan indikasi bahwa karyawan mempertahankan kinerjanya dengan baik ada atau tidaknya tambahan beban yang diberikan. Karyawan merasa bahwa penyelesaian tugas yang baik mampu memajukan perusahaan, mereka bangga jika perusahaan maju berkat pekerjaannya.

### 2. Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja pada perusahaan Hino Kumala Makassar I memberikan indikasi bahwa perusahaan ini belum mencapai batas tertentu, rata-rata karyawan tidak merasakan adanya stres kerja sehingga jika ditambahkan stres kerja maka mereka masih mampu meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Z., Tahir, S. Z. B., Chamidah, D. (2021) The Effect of Workload on Performance through Time Management and Work Stress of Educators. Proceeding. International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil

Asmadin. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Mount Scopus Indonesia). 25-28.

- Cipta, H., Lindungi, D., Mengutip, D., Medan, U., Document, A., & From, A. (2020). Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada Medan Skripsi Oleh : Hardiyanti Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
- Pandi, A. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemeberdayaan SDM*. Malang: UB Press
- Haryanto, (2010). *Teori Yang Melandasi Pembelajaran Konstruktivistik*.  
[http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/131656343/TEORI%KONSTRUKTI VISTIK.pdf](http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/131656343/TEORI%KONSTRUKTI%VISTIK.pdf). 3 februari2014 (10:07)
- Kartanto, L. (2018). *Effect Of Workload And Job Stress On EmployeePerformance At Tax Consultant Office Lucky Kartanto AndPartners In Sidoarjo*. Jurnal Widyakartika,
- Kerja, P. S., & Kerja, K. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat*. 134-141.
- Kurniar, M., K. (2018) *(Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Central Finance Cabang Di Medan. Skripsi)*
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). *Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung*. Kesmas, 7(5), 1-10. Nasional.
- Martini, L. K. B., Sitiari, N, W. (2018) *The Effect Of Job Stress And Workload On EmployeePerformance At Hotel Mahogany Mumbul Bali*. Jurnal Jagaditha, 5, (1), 41-45
- Muchlas. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Rahmasari, A. (2021). *UNIVERSITAS SUMATERA UTARA Poliklinik UNIVERSITAS SUMATERA UTARA*. Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota, 1(3), 82-91.
- Saderiah, S., Otoluwa, N., & Burhani, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Uptd Puskesmas Maros Baru)*. POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 4(2), 59-74. <https://doi.org/10.46918/point.v4i2.1638>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja*. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 2(1), 13-26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Udriyah, Riyadi, &Utamingtyas, R. R. B. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Work- Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Bina Busana Internusa Semarang*. Admisi &Bisnis, 18(3), 163-182.

Utami, T. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51-65.

Wartono, Tri (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Pamulang*.4 (2): 41-56.

Wibowo, A. D., Rusli, M., Yusriadi, Tahir, S. Z. B. (2021). The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. *Proceeding. Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*

Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.