

Mengurangi Beban Kerja Dan Stres Kerja sebagai Antiseden dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dicky Maryono

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, dickymaryono@gmail.com

Frenita Fitri Yuniarti

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, frntftr@gmail.com

Abstrak

Tujuan_ Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kondisi Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara langsung dan tidak langsung.

Desain/Metode_ Metode penelitian berdasarkan analisis deskriptif dan verifikatif, yaitu metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

Temuan_ Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara langsung maupun tidak langsung. semakin rendah beban kerja dan semakin rendah Stres Kerja secara bersama-sama maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Implikasi_ Penelitian ini memberikan implikasi praktik bagi perusahaan dengan tingkat Kinerja Karyawan yang tinggi merupakan hal yang menguntungkan bagi perusahaan maka dari itu perusahaan meningkatkan Kinerja Karyawan dengan cara mengurangi Beban Kerja dan Stres Kerja

Originalitas_ Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan merupakan penelitian perdana pada perusahaan ini.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam organisasi, dimana manusia berperan sebagai pengatur dan pelaksana berjalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Mutu serta kualitas sebuah usaha atau organisasi terletak pada sumber daya manusia yang berada didalamnya, sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan harus memiliki daya semangat yang tinggi. Tinggi dan rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah beban kerja yang didapat serta dapat dipengaruhi juga oleh tingkat stress karyawannya sendiri. Dengan begitu beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan pun menjadi tidak efektif pada melakukan kerjanya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkait dan mempengaruhi perusahaan ini. Stres sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai organisasi maupun insitusi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan level of performance. Orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau performance rendah. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja hasil yang baik pula. (Jurnal Sinta Monika)

TIMESINDONESIA, JAKARTA - Tekanan kerja yang tinggi serta faktor lingkungan diyakini sebagai penyebab tingginya tingkat stress di kalangan polisi. Tak jarang ada kasus polisi bunuh diri atau terlibat dalam kasus kriminal. Seperti yang diungkapkan oleh Mabes Polri, Senin (2/11/2015) mengenai kinerja kepolisian dan banyaknya aksi polisi bunuh diri. Juru Bicara Mabes Polri Inspektur Jenderal Anton Charliyan menuturkan, hasil penelitian menyebutkan 80 persen anggota polisi lalu lintas dan reserse mengalami stress karena beban tugas

Berdasarkan latar belakang tersebut, Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara langsung dan tidak langsung

II. Kajian Teori

Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Menurut Menpan (Dhania, 2010:16). Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Hart & Staveland dalam (Tarwaka 2011:106) bahwa :

“Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.”

Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2010:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Tuntutan tugas

Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

- a. Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya Sutherland & Cooper (dalam Munandar 2010:387)ty, Responsivness dan Assurance.

Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011:131) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi adalah sebagai berikut :

1. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustasi”.

Berikut tabel skala/rating pengukuran beban kerja pegawai melalui pengukuran dengan menggunakan metode Subjective Workload Assesment technique (SWAT).

1. Beban waktu (Time Load)
 - a. Sering mempunyai waktu luang, interupsi, kelebihan aktivitas tidak sering terjadi atau tidak sama sekali
 - b. Kadang-kadang mempunyai waktu luang, interupsi, atau overlap diantara aktivitas tidak sering terjadi.
 - c. Hampir tidak pernah ada waktu luang, overlap diantara aktivitas sering terjadi atau terjadi pada semua waktu kerja.
2. Beban Mental (mental effort load)
 - a. Sangat sedikit diperlukan usaha secara mental dengan penuh kesadaran atau sangat sedikit diperlukan konsentrasi.
Aktivitas hampir seluruhnya otomatis, memerlukan sedikit perhatian atau sama sekali tidak ada perhatian
 - b. Cukup diperlukan usaha secara mental dengan kesadaran atau diperlukan cukup konsentrasi.
Kompleksitas pekerjaan adalah cukup tinggi akibat ketidak pastian (uncertainty), ketidak persahabatan (Unfamiliarty) hal yang tidak dapat diprediksi (unpredictability).
Diberikan suatu pertimbangan untuk diberikan perhatian.
 - c. Sangat diperlukan usaha mental dan konsentrasi tinggi. Aktivitas yang sangat kompleks sehingga memerlukan perhatian penuh.
3. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load)
 - a. Sedikit kebingungan, resiko, prustasi, kegelisahan, atau dengan secara mudah diakomodasikan
 - b. Stress dengan tingkat sedang akibat kebingungan, resiko, frustasi, kegelisahan, sebagai beban tambahan.
Diperlukan kompensasi secara signifikan untuk mempertahankan performansi yang baik
 - c. Stress dengan tingkat tinggi akibat kebingungan, resiko, frustasi atau kegelisahan, diperlukan determinasi dan pengendalian diri yang tinggi
Berdasarkan uraian mengenai beban kerja serta metode pengukuran dari “Tarwaka tersebut diatas maka dalam penelitian ini penulis akan memfokuskan penelitian mengenai

kreria dari Beban waktu (time load), hal ini dikarenakan untuk melihat sejauhmana beban kerja yang diberikan pimpinan terhadap jumlah jam kerja yang efektif dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Karena seringkali bahwa kekurangan waktu kerja akan berdampak pada penambahan jam kerja diluar jam kerja bahkan diluar hari kerja, sedangkan kelebihan jam kerja akan berdampak pula pada banyaknya pegawai yang mengganggur pada saat jam kerja aktif, hal tersebut akan banyak waktu yang terbuang dengan sia-sia yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Soleman (Arika, 2011 : 85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
- Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya)

Stres Kerja

Stres kerja secara umum yaitu masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Didalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti (Rivai dan Mulyadi, 2010:307)

Menurut Spielberger seperti dikutip oleh Rivai dan Mulyadi (2010:307) : “Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan.

Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (demand) dan sumber daya (resources).Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu ditempat kerja.Sumber daya adalah hal-hal (atau benda-benda) yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan.Model tuntutan sumber daya ini mendapat dukungan yang semakin banyak dalam berbagai literatur.

Ketika mengerjakan suatu tes disekolah atau menjalani penilaian kerja tahunan ditempat kerja, Anda merasakan stres karena peluang dan tekanan. Penilaian kinerja, yang baik akan menghasilkan promosi, tanggung jawab yang lebih besar, dan gaji yang lebih tinggi. Akan tetapi, penilaian yang buruk bisa menghambat Anda untuk dipromosikan.Penilaian yang sangat buruk bahkan bisa menyebabkan Anda kehilangan pekerjaan. Dalam situasi semacam ini, sejauh Anda dapat menerapkan sumber daya pada tuntutan seperti siap, menempatkan ujian atau penilaian dalam perspektif yang benar, atau mendapatkan dukungan social tingkat stres yang Anda rasakan akan lebih rendah.

Dikutip dalam Robbins & Judge (2011:368) Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Parker (2007:88) (*“job stress can be defined as the harmful and emotional reponses that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources, or needs*

of the worker. Job stress can lower spirit in the work, lead to poor health and even injury)
“Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak cocok dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menurunkan semangat dalam bekerja, menyebabkan kesehatan yang buruk dan bahkan cedera. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2011:370-372);

1. Faktor-faktor lingkungan. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi. Yang meliputi faktor-faktor lingkungan yaitu ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi.
2. Faktor-faktor organisasi. Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya. Kita dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi.
3. Faktor-faktor pribadi. Seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi, pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih diluar jam kerja setiap minggunya dapat dibawa ke dunia kerja. Yang meliputi faktor-faktor pribadi yaitu persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut berifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron (dalam Fahmi, 2011:2) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernadin & Russel (1993:83) dalam Keban (2014: 192) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, metode ini untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul serta mencari hubungan sebab akibat. Teknik pengukuran sample dengan menggunakan metode Slovin dengan teknik engumpulan sample secara akidental dan alat analisis yang digunakan adalah path analisis.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Kondisi Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Total skor variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil analisis Kondisi Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Total skor variabel Beban Kerja dapat digambarkan dalam table berikut ini :

Tabel 4.1
Kondisi Beban Kerja

No	Indikator	Total Bobot	Persentase	Kategori
1	Beban Waktu	141	32,49%	Tinggi
2	Beban Usaha Mental	142	32,72%	Tinggi
3	Beban Tekanan Psikologis	151	34,79%	Tinggi
TOTAL		434		Tinggi
RATA-RATA		145	100,00%	Tinggi

Sumber : data olahan

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa yang memiliki bobot terbesar yaitu item Beban usaha mental bobot 151 atau 34,79%. Hal ini menunjukkan bahwa beban tekanan psikologis karyawan untuk menerima pekerjaan sangat tinggi, oleh karena itu pemimpin harus lebih menyikapi beban tekanan psikologis yang diterima oleh karyawan agar lebih dipertimbangkan lebih baik lagi. Sementara itu bobot yang terkecil yaitu item 1 dengan bobot 141 atau 32,49 % menunjukan bahwa beban waktu yang dialami oleh karyawan lebih rendah dibandingkan beban usaha mental dan Beban Tekanan Psikologis tetapi walaupun begitu kedua beban tersebut menjadi kendala bagi karyawan sehingga pemimpin diharapkan dapat mengatur dan memberikan beban sesuai dengan kemampuan karyawan

Tabel 4.2
Stres Kerja

No	Indikator	Total Bobot	Persentase	Kategori
1	Faktor-Faktor Lingkungan	140	33,18%	Tinggi
2	Faktor-Faktor Organisasi	143	33,73%	Tinggi
3	Faktor-Faktor Personal/Pribadi	140	33,10%	Tinggi
TOTAL		423	100,00%	Tinggi

RATA-RATA	141		
-----------	-----	--	--

Sumber : data olahan

Berdasarkan table diatas dapat kita lihat bahwa yang memiliki bobot terbesar yaitu Indikator faktor organisasi dengan bobot 143 atau 33,73%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor organisasi menjadi penyebab terbesar diantara faktor-faktor lainnya, dengan diketahuinya hal ini maka pemimpin perusahaan harus lebih bijak lagi dalam menyikapi pekerjaan yang diberikan. Sementara itu bobot yang terkecil yaitu indikator faktor personal sebesar 140 atau 33,10% ini menandakan bahwa faktor personal juga menjadi penyebab stres walaupun lebih kecil presentasinya.

Secara keseluruhan variabel stres kerja (X_2) berdasarkan bobot rata-rata yang dihasilkan sebesar 141 dan berada pada rentang 126-161 atau berada pada kategori Tinggi, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dan upaya untuk menurunkan Stres Kerja agar karyawan termotivasi dalam bekerja

Tabel 4.3
Kinerja Karyawan

No	Indikator	Total Bobot	Persentase	Kategori
1	Kualitas	109	15,99%	Sedang
2	Kuantitas	106	15,64%	Sedang
3	Ketepatan Waktu	122	17,90%	Sedang
4	Efektivitas Biaya	119	17,46%	Sedang
5	Kebutuhan Untuk Supervisi	105	15,45%	Sedang
6	Hubungan Antar Perseorangan	119	17,56%	Sedang
TOTAL		680		
RATA-RATA		113	100,00%	Sedang

Sumber : data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa yang memiliki bobot terbesar yaitu indikator ketepatan waktu dengan bobot 122 atau 17,90 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan waktu yang telah ditentukan. Sementara itu bobot yang terkecil yaitu indikator kebutuhan supervisi, karyawan harus selalu diawasi agar pekerjaan yang mereka lakukan dapat selesai sesuai dengan target perusahaan. Secara keseluruhan kineja karyawan berdasarkan bobot rata-rata yang dihasilkan sebesar 113 berada pada rentang 90-125 atau berada pada kategori sedang, oleh karena itu perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja perusahaan agar perusahaan dapat bertahan

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan
Berdasarkan peritungan didapat hasil pengujian F hitung seperti tersaji pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Uji F

Nilai F hitung	Nilai F tabel	Kesimpulan
----------------	---------------	------------

87.870	3,18	Signifikan
--------	------	------------

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah berpengaruh secara signifikan, atau dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu Karyawan PT Euodoo Kota Bandung.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara langsung dan tidak langsung

Keterangan	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Kesimpulan
Beban Kerja	- 2.457	2.00	Signifikan
Stres Kerja	- 7.310	2.00	Signifikan

Dari tabel diatas terlihat bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi.

V. Penutup

Berdasarkan dari identifikasi masalah dan tujuan dari penelitian yang diajukan, maka setelah dilakukan analisis dan pembahasan atas hasil penelitian ini dapat dikemukakan kesimpulan dan saran – saran sebagai berikut :

1. Kondisi Beban Kerja ada dalam kondisi tinggi bahwa para karyawan sangat terbebani dengan kondisi kerja yang dijalani saat ini, pekerjaan yang diterima membuat mereka harus berpacu dengan dengan waktu dan target yang ada. Pemimpin kurang memahami kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya sendiri. Stres Kerja ada dalam kondisi tinggi bahwa para karyawan sangat merasa stres dengan kondisi saat ini, adapun beberapa hal yang menyebabkan mereka stres adalah porsi kerja yang tidak sesuai, kondisi dari perusahaan dan rekan kerja yang tidak saling mendukung serta diikuti oleh masalah personal yang terbawa ketempat kerja. Kinerja Karyawan ada dalam kondisi sedang hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan dalam kondisi kurang baik dan kurang maksima.
2. Terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. berarti semakin rendah beban kerja dan semakin rendah Stres Kerja secara bersama-sama maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. EUODOO secara langsung maupun tidak langsung. semakin rendah beban kerja dan semakin rendah Stres Kerja secara bersama-sama maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Adapun rekomendasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja dalam tekanan psikologis ada dalam kondisi tinggi hal ini harus ditinjau ulang kembali agar setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan porsinya masing-masing, ketika target penjualan meningkat sebaiknya pemimpin lebih dapat mengatur dan membuat strategi produksi yang baik agar setiap karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, terutama dalam hal beban waktu karena aspek beban waktu merupakan aspek yang kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen.
2. Stres kerja pada faktor organisasi ada dalam kondisi tinggi karena beban kerja yang diterima cukup banyak sehingga menimbulkan stres dalam bekerja, hal ini perlu diperhatikan kembali oleh pemimpin serta selain beban kerja ada beberapa faktor yang menyebabkan stres yaitu kondisi tempat kerja yang tidak mendukung, hubungan

antara pemimpin dengan karyawan kurang baik sehingga karyawan merasa tidak nyaman, hal lain juga yaitu hubungan dengan rekan kerja yang terbatas oleh persaingan yang tidak sehat, masalah personal yang terbawa ke tempat kerja pun menjadi faktor penyebab mereka mengalami stres. Semua hal ini harus diperbaiki agar dapat mengurangi tingkat stres karyawan, terutama dalam hal faktor personal/pribadi dan faktor lingkungan karena aspek faktor personal/pribadi dan faktor lingkungan merupakan aspek yang kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen.

3. Kinerja Karyawan dalam masalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi sedang, hal ini harus diperhatikan lagi karena apabila perusahaan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawannya sendiri maka akan berpengaruh terhadap kondisi perusahaan, perusahaan akan mengalami kerugian. Oleh karena itu perusahaan perlu menata ulang kembali kebijakan yang ada menjadi lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Anata Lena, Ellitan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung : Alfabeta
- ARIFIN, SYAMSUL. 2010. *Demo Buruh Kalbar Berkutat soal PHK, Cabut Pernyataan Ketua Kadin Kalbar* <http://www.equatornews.com/utama/20120502/demo-buruh-kalbar-berkutat-soal-phk>
- Arika. (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- Artadi, Furqon Febri. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. www.eprints.uny.ac.id/febrifurqonartadi.pdf
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada
- Dhania, Dhini Rama Volume I, No 1, Desember 2010 *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)* *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*
- Dwiyanti, Endang. 2011. *Stres Kerja Dilingkungan DPRD*. www.unair.ac.id/dwiyanti
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk*. www.core.ac.uk/download/files/644/pdf.
- Gibson, et.al. 2009. *Organisasi Edisi Ke-5*. Jakarta : Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Haryani, Titik. 2008. *Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta*. www.eprints.ums.ac.id/2705/1/j210040036.pdf
- Keban, Yeremias T. 2014. *Pengukuran Kinerja*. Yogyakarta: PPTM UGM www.ugm.ac.id/kebanyeremian
- Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, edisi revisi, penerbit Rosda
- Margiati, Lulus. 2009. *Masyarakat, Kebebasan dan Politik*. www.unair.ac.id/margiati
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2010. *Cetakan Ke 8 Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Murdiyanto, Wahyu, 2015, *80 persen Polisi Stres Karena Beban Kerja*, *bebankerja*
- Muskamal., et., al 2010. *Penulisan karya ilmiah-panduan awal menyusun skripsi dan tugas akhir*
- Monika, Sinta (2011). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

- PT. GALAMEDIA BANDUNG PERKASA. www.Elib.unikom.ac.id/sintamonika
- Parker (2007). Cara mengatasi stress kerja www.repository.library.uksw.edu/parker
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Bpfe
- Robbins Stephen P. – Timothy A. Judge (2011). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat edisi12.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka 2011, Ergonomi Industri, Harapan Press, Solo
- Veithzal Rivai. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Raja grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Kencana