



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Murfa Surya Mahardika Makassar

Nuraini Nafisha N. Junus¹, Anwar², Agung Widhi Kurniawan³, Amiruddin Tawe⁴, Rezky Amalia Hamka⁵

¹Universitas Negeri Makassar, Indonesia, nuraininafisha03@gmail.com

²Universitas Negeri Makassar, Indonesia, anwar@unm.ac.id

³Universitas Negeri Makassar, Indonesia, agung234wk@yahoo.com

⁴Universitas Negeri Makassar, Indonesia, amiruddin.tawe@unm.ac.id

⁵Universitas Negeri Makassar, Indonesia, rezky.amalia.hamka@unm.ac.id

Article Info

Article history:

Received May 31, 2024

Revised June 08, 2024

Accepted June 30, 2024

Available June 30, 2024

*Corresponding author email:

nuraininafisha03@gmail.com

Keywords:

Employee Performance,
Workload, Work Stress.

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of workload and work stress on employee performance at PT Murfa Surya Mahardika Makassar. This research is quantitative in nature using an associative approach. The population of this study consisted of 32 employees of PT Murfa Surya Mahardika Makassar. The sample used in this study was a saturated sample, so the entire population was used as a sample. Based on the results of hypothesis testing, it is found that the workload variable (X1) has a positive and significant effect partially on employee performance (Y). The work stress variable (X2) has a partially negative and significant effect on employee performance (Y). Workload variables (X1) and work stress (X2) have a simultaneous positive and significant effect on employee performance (Y), which affects employee performance by 51.2% with other variables not studied affecting the remaining 48.8%.

DOI: [10.21154/niqosiya.v4i01.3326](https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3326)

Page: 231-238

Niqosiya with CC BY license. Copyright © 2024, the author(s)

PENDAHULUAN

Di era persaingan ini, diharapkan setiap perusahaan mampu meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kualitas karyawannya. Untuk mencapai target tersebut, perusahaan diharapkan memperbaiki sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia adalah komponen paling utama dalam setiap perusahaan dan diperlukan untuk menunjukkan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Tanpa peran manusia, suatu instansi/perusahaan tidak akan berfungsi meskipun terdapat faktor-faktor yang diperlukan. Karyawan adalah aset tetap perusahaan dan juga berperan sebagai sumber daya manusia.

Sesuai penuturan [Vanchapo \(2019\)](#), sebuah kegiatan atau aktivitas yang wajib dikerjakan oleh seorang karyawan dalam batas waktu yang ditentukan disebut beban kerja. Ketika karyawan dapat menuntaskan dan beradaptasi dengan berbagai tugas yang diamanahkan, maka itu tidak menjadi beban kerja. Namun, jika karyawan tersebut gagal, kegiatan atau pekerjaan tersebut berubah menjadi beban.

Menurut [Mahawati et al., \(2021\)](#), jumlah pekerjaan secara fisik dan psikologis dibebankan kepada karyawan dan merupakan tugas mereka disebut sebagai beban kerja. Bagi pelakunya, setiap pekerjaan merupakan beban dan setiap karyawan memiliki kapasitas yang berbeda dalam mengelola beban kerja, yang dapat berupa tuntutan sosial, mental, atau fisik. Adapun indikator dalam mengukur beban kerja sesuai penuturan [Koesomowidjojo \(2021\)](#) yakni: 1) Target Yang Harus Dicapai; 2) Kondisi Pekerjaan; 3) Penggunaan Waktu Kerja.

Menurut [Siagian \(2014\)](#), sebuah keadaan tegang yang dirasakan karyawan yang dapat berdampak pada Kesehatan fisik, kondisi emosional, dan kejernihan mental mereka disebut sebagai stres kerja. Adapun indikator dalam mengukur keseimbangan stres kerja sesuai penuturan [Jin et al., \(2017\)](#) yakni: 1) Kekhawatiran; 2) Gelisah; 3) Tekanan; 4) Frustrasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja adalah hasil pencapaian atau prestasi yang ditunjukkan ([Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2023](#)). Sedangkan menurut [Budiyanto & Mochklas \(2020\)](#), pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan di tempat dia bekerja sesuai dengan ketentuan yang spesifik untuk posisi tersebut. Adapun indikator dalam mengukur kinerja karyawan sesuai penuturan [Robbins & Judge \(2016\)](#) yakni: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan Waktu; 4) Efektivitas; 5) Kemandirian.

Dari Tabel 1 diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Murfa Surya Mahardika Makassar hamper maksimal, selain itu diketahui bahwa beban kerja karyawan pada PT. Murfa Surya Mahardika Makassar belum terbagi secara merata dan ada beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, membuat beberapa pekerjaan dan target yang semestinya terselesaikan dalam waktu tertentu tidak tercapai. Hal ini disebabkan adanya beberapa karyawan yang mendapatkan beban kerja lebih banyak daripada karyawan lain. Terdapat juga permasalahan lain yaitu ada karyawan yang mengundurkan diri dan cuti, maka karyawan lain yang harus mengerjakan pekerjaan yang ditinggalkan, sehingga

menyebabkan pekerjaan akan menumpuk dan menyebabkan beban kerja mereka akan meningkat. Dengan meningkatnya beban kerja mereka akan menimbulkan stres yang dapat menurunkan hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Tabel 1. Laporan Beban Kerja Karyawan PT. Murfa Surya Mahardika Makassar

No	Jabatan	Hasil Pencapaian Karyawan			
		Beban Kerja	Waktu	Pencapaian	Presentase
1	Area Manager	8 Kegiatan/Dokumen	1 Tahun	6 Kegiatan/Dokumen	75%
2	Wakil Area Manager	6 Kegiatan/Dokumen	1 Tahun	6 Kegiatan/Dokumen	100%
3	Supervisor	6 Kegiatan/Dokumen	1 Tahun	6 Kegiatan/Dokumen	100%
4	Koordinator	6 Kegiatan/Dokumen	1 Tahun	6 Kegiatan/Dokumen	100%
5	Programmer	6 Kegiatan/Dokumen	1 Tahun	6 Kegiatan/Dokumen	100%
6	Akuntan	4 Kegiatan/Dokumen	1 Tahun	4 Kegiatan/Dokumen	100%
7	Recident Consultant	6 Kegiatan/Dokumen	1 Tahun	6 Kegiatan/Dokumen	100%
8	Marketing	10 Kegiatan/Dokumen	1 Tahun	6 Kegiatan/Dokumen	60%
9	Administrasi	6 Kegiatan/Dokumen	1 Tahun	6 Kegiatan/Dokumen	100%
10	Office Boy	1 Kegiatan/Dokumen	1 Tahun	1 Kegiatan/Dokumen	100%

Sumber: PT Murfa Surya Mahardika Makassar

Menurut penelitian yang dilakukan oleh [Puspitasari et al., \(2023\)](#) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember” menunjukkan hasil koefisien determinasi bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan stres kerja sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Menurut penelitian yang dilakukan oleh [Nadilah et al., \(2023\)](#) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember” menunjukkan hasil koefisien determinasi bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan stres kerja sebesar 43,1% sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pendapat ahli, penelitian terdahulu, dan hasil observasi yang dijabarkan di atas, maka penting dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Murfa Surya Mahardika Makassar”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif sebagai metodologi penelitiannya, yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Murfa Surya Mahardika Makassar yang berlokasi di BTN Timurama Blok A12/11, Sulawesi Selatan. Populasi penelitian ini terdiri dari 32 karyawan PT. Murfa Surya Mahardika Makassar. Sampel yang diterapkan pada penelitian ini merupakan sampel jenuh. Menurut [Sugiyono \(2019\)](#), ketika seluruh populasi digunakan sebagai sampel maka pemilihan sampel disebut sampel jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 32 karyawan.

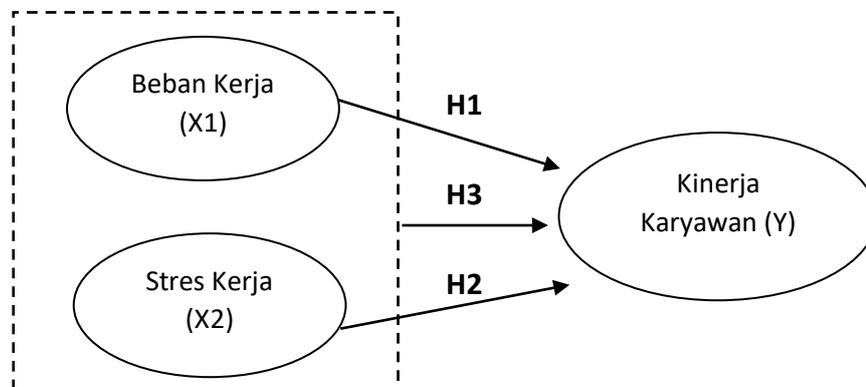
Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Menurut [Sugiyono \(2019\)](#), kuesioner adalah

metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk diisi. Penelitian ini diukur menggunakan Skala Likert.

Tabel 2. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Menurut Sugiyono (2019), kerangka pikir adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan sejumlah variabel yang telah diidentifikasi. Berikut adalah kerangka pikir dalam penelitian ini:



Keterangan:

- : Pengaruh Parsial
- - - - → : Pengaruh Simultan

Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis:

H₁: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃: Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu studi tentang hubungan antara satu variabel, yaitu variabel yang dijelaskan (*the explained*) dengan satu atau lebih variabel, yaitu variabel penjelasan (*the explanatory*). Analisis regresi disebut regresi berganda jika variabel independennya lebih dari satu.

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	19,675	3,899		5,046	0,000
	Beban Kerja (X1)	1,177	0,209	0,966	5,637	0,000
	Stres Kerja (X2)	-0,489	0,186	-0,450	-2,625	0,014

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3, maka dapat ditentukan persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 19,675 + 1,177 * X_1 - 0,489 * X_2 + Error$$

- Nilai konstanta sebesar 19,675 artinya apabila variabel beban kerja dan stres kerja nilainya tetap atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 19,675.
- Koefisien $b_1 = 1,177$, artinya apabila variabel beban kerja nilainya meningkat 1 kali, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 1,177.
- Koefisien $b_2 = -0,489$, artinya apabila variabel stres kerja nilainya menurun 1 kali, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,489.

Uji Parsial (Uji t)

Jika nilai probabilitas suatu variabel independen kurang dari α (5%), maka dianggap berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen suatu penelitian berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki dampak pada variabel dependen, digunakan uji parsial (uji t). Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil uji t

- Nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $5,637 > 2,045 t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan atau H1 diterima.
- Nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar $0,014 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $-2,625 < 2,045 t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan atau H2 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Ketika ingin menentukan apakah ada kemungkinan pengaruh simultan antara variabel independen dan dependen dalam sebuah penelitian, digunakan uji F.

Tabel 4. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,546	2	59,773	17,261	0,000 ^b
	Residual	100,423	29	3,463		
	Total	219,969	31			

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel beban kerja dan stres kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 17,261 > 3,31 F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan atau H3 diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Data runtun waktu (*time series*) biasanya memiliki koefisien determinasi yang tinggi, tetapi data silang (*crosssection*) biasanya memiliki koefisien determinasi yang rendah karena besarnya variasi yang terjadi di antara setiap observasi. Kisaran nilai koefisien determinasi adalah $0 \leq R^2 \leq 1$, dimana:

- Jika $R^2 = 0$, maka model regresi yang terbentuk tidak efektif dalam memprediksi variabel Y.
- Jika $R^2 = 1$, maka model regresi yang terbentuk memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi variabel Y.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,737 ^a	0,543	0,512	1,861

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,512 atau sama dengan 51,2%, maka dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,2% dengan variabel lain yang tidak diteliti mempengaruhi sisanya sebesar 48,8%.

Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Murfa Surya Mahardika Makassar

Berdasarkan hasil pengujian tabel 3, ditemukan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $5,637 > 2,045 t_{tabel}$. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa H1 diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Wicaksono & Liana \(2024\)](#) dan [Rohman & Ichsan \(2021\)](#), menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Murfa Surya Mahardika Makassar

Berdasarkan hasil pengujian tabel 3, ditemukan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai sig $0,014 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $-2,625 < 2,045 t_{tabel}$. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap

kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa H2 diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iskamto (2021) dan (Agung Harsantoso Eko Siswoyo & Sulistyani, 2020), menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja yang diberikan maka semakin rendah pula kinerja karyawannya.

Pengaruh Variabel Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Murfa Surya Mahardika Makassar

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4, ditemukan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} \text{ sebesar } 17,261 > 3,31 F_{tabel}$. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa H3 diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2021) dan Yusman (2021), menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja dan stres kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Murfa Surya Mahardika Makassar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 32 orang karyawan PT Murfa Surya Mahardika Makassar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya; 2) Variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja yang diberikan maka semakin rendah pula kinerja karyawannya; 3) Variabel beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja dan stres kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

REFERENSI

- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (Pusat Bahasa). (n.d.). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi. <https://kbbi.web.id/>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 03(02), 142–148.
- Jin et al. (2017). *The Relationships Between Job and Organizational Characteristics and Role and Job Stres Among Chinese Community Correctional Workers*. 52, 36–46.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Nadilah, F. A., Rani, & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1, 117–130.
- Puspitasari, A. W., Sutrisno, & Mastika, I. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember. *Jurnal Elektronik Ilmu Sosial Dan Politik (e-Sospol)*, 10.
- Rahayu, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-1). Salemba Empat.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. 2(1), 1–22.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswoyo, A. H. E., & Sulistyani, L. (2020). Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi. *Jurnal of Marketing and Commerce*, 5(1), 25–38.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Vanchapo, A. R. (2019). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). *Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 8(1), 93–104.
- Yusman, D. R. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau*.