

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN UNIT INDUK DISRIBUSI SULSELRABAR

Analysis Of The Effect Of Workload And Job Stress On Employee Performance At Pt Pln Sulselrabar Distribution Main Unit.

Muh. Khaidir Qalbi^{1*}, Mujahid², Nurmadhani Fitri Suyuthi³

^{1,2,3}Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.

*Email: khaidir2020@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UNIT INDUK DISTIBUSI SULSELRABAR. Dalam konteks organisasi dan perusahaan, beban kerja yang berlebihan dan tingkat stres yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja individu, yang pada gilirannya memengaruhi efektivitas tim secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELRABAR. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan 3) beban kerja dan stres kerja bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan..

Abstract

This study aims to analyze the effects of workload and job stress on employee performance at PT PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELRABAR. In an organizational and corporate context, an excessive workload and high stress levels can impair individual performance, which in turn affects overall team effectiveness. This study adopts a quantitative approach, utilizing questionnaires distributed to employees at PT PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELRABAR. The findings indicate that: 1) workload affects employee performance, 2) job stress affects employee performance, and 3) workload and job stress simultaneously affect employee performance.

Keywords: Workload, Job Stress, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tuntutan terhadap kinerja karyawan dalam dunia kerja semakin tinggi. Organisasi dan perusahaan, baik sektor kementerian, pemerintahan maupun swasta, menuntut karyawan untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam kondisi seperti ini, beban kerja dan stres kerja menjadi dua faktor yang sering dihadapi oleh karyawan. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menyebabkan peningkatan stres kerja yang berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk beban kerja dan stres kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang akhirnya mengganggu produktivitas dan kualitas pekerjaan. Di sisi lain, stres kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun psikologis dan berpotensi menurunkan kinerja.

Menurut World Health Organization (2003) stres kerja merupakan kondisi ketidaksesuaian antara permintaan dan tekanan tetapi dapat juga diartikan sebagai ketidaksesuaian dengan pengetahuan dan kemampuan. Situasi seperti ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan pekerjaan tetapi juga pengetahuan dan kemampuan individu yang tidak digunakan dengan baik sehingga memicu timbulnya masalah bagi diri mereka. Adapun menurut OSHA (2014) seseorang akan merasakan stres ketika terjadi ketidakseimbangan antara permintaan dengan sumber daya yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada HRD PT PLN (Persero) UID SULSELBAR mengatakan bahwa antar anggota karyawan bekerja dengan menyelesaikan pekerjaan secara sendir-sendiri atau mandiri serta masih kurang berkontribusi untuk membantu anggota karyawan lainnya. Akan tetapi HRD PT PLN (Persero) UID SULSELBAR mengatakan kemandirian karyawan tidak menyebabkan komunikasi antar anggota karyawan renggang akan tetapi dengan hal ini menyebabkan anggota karyawan dengan anggota karyawan yang lainnya memiliki hubungan yang baik dan dapat bekerjasama kemudian dengan tujuan untuk mempererat komunikasi yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada HRD PT PLN (Persero) UID SULSELBAR mengatakan bahwa pimpinan atau atasan perusahaan melakukan hal atau memberikan tugas yang mendadak pada saat pekerjaan utama dikerjakan, ini menyebabkan adanya tambahan waktu untuk menyelesaikan tugas. Hal ini dibuktikan dengan wawancara yang dilakukan oleh Auliah F. (2024) di PT PLN Unit Induk Distribusi SULSELBAR yang mengatakan bahwa beberapa pegawai hampir setiap hari kerja menyelesaikan pekerjaannya lebih lambat dari waktu yang telah ditentukan yaitu pada pukul 08.00-17.00. Oleh karena itu karyawan harus bekerja lebih lama atau bekerja lembur yang dapat menyebabkan beban kerja bertambah dan stres kerja juga meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara kepada HRD PT PLN (Persero) UID SULSELBAR tugas mendadak yang diberikan oleh pimpinan berpengaruh pada cara karyawan mengatur prioritas tugas yang dikerjakan, hal ini mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan cemas terhadap pekerjaan yang diberikan. Dari hasil

wawancara dapat disimpulkan terdapat gejala-gejala beban kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan..

METODOLOGI

Metode penelitian yang akan digunakan pada penulisan ini, yaitu deskriptif, bertujuan untuk menggambarkan keadaan/gejala kelompok tertentu serta menjabarkan hubungan tertentu antara suatu gejala dengan gejala lainnya. Lokus penelitian yang digunakan berada di Jalan Letjen Hertasning, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Sumber dan jenis dalam mengumpulkan data, yaitu menggunakan sumber data primer dan sekunder yang diperoleh dari pengisian kuesioner (google form), wawancara, jurnal maupun portal berita. Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis deskriptif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Identitas Responden

Subjek penelitian untuk mendukung analisis kuantitatif serta memberikan pemahaman tentang dampak beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR. Total populasi dan sampel terdiri dari 155 karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR Sebelum menjelaskan deskriptif dari setiap variabel penelitian yang diamati, deskripsi karakteristik responden yang menjadi populasi dan sampel penelitian.

1. Responden berdasarkan usia

Pada umumnya usia menjadi gambaran tentang pengalaman dan tanggung jawab seorang responden pada sebuah instansi. Oleh karena itu, untuk memberikan pemahaman yang lebih baik, berikut ini adalah identitas responden yang dibagi berdasarkan usia, seperti yang tabel di bawah:

Tabel 1. Data responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	18-30 Tahun	39	25.2%
2	31-40 Tahun	76	49.0%
3	41-50 Tahun	21	13.5%
4	> 51 Tahun	19	12.3%
Total		155	100%

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan usia dalam penelitian ini berusia 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 76 orang atau 49.0%.

2. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin menjadi faktor penting yang membedakan responden serta mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Berikut adalah gambaran responden berdasarkan jenis kelamin yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Data responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	83	53.5%
2	Perempuan	72	46.5%
Total		155	100%

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Dapat disimpulkan data responden berdasarkan jenis kelamin, dari 155 orang jumlah responden laki-laki lebih banyak dengan total 83 orang dengan persentase 53.5% sedangkan perempuan berjumlah 72 orang dengan persentase 46.5%.

3. Responden berdasarkan bidang jabatan

Bidang jabatan pada instansi dapat mempengaruhi beban, stres dan kinerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi jabatan karyawan menjadi landasan untuk penelitian ini. Tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Data responden berdasarkan bidang jabatan

No	Nama Bidang	Jumlah Responden	Persentase
1	GM dan Staf Ahli	6	3.9%
2	Bidang Keuangan, Komunikasi & Umum	45	29.0%
3	Bidang Niaga & Manajemen Pelanggan	26	16.8%
4	Bidang Distribusi	35	22.6%
5	Bidang Perencanaan	24	15.5%
6	Sub Bidang K3L & Keamanan	7	4.5%
7	Sub Bidang Perencanaan Pengadaan	6	3.9%
8	Sub Bidang Pelaksanaan Pengadaan	6	3.9%
Total		155	100%

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Pada tabel di atas bidang keuangan, komunikasi dan umum memiliki karyawan terbanyak. Bidang tersebut memiliki 3 divisi yang di merge atau dijadikan menjadi satu bidang atau divisi dengan total karyawan 45 orang atau 29.0%.

b. Deskripsi Variabel Penelitian (Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner online (Google Form) yang disebar kepada 155 orang karyawan atau responden, jawaban atau tanggapan terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan diperoleh dengan melakukan penjumlahan skor bobot yang terdapat pada kuesioner dari tanggapan responden dengan menggunakan skala likert, sangat setuju dengan skor 1 dan sangat tidak setuju dengan skor 5 pada pertanyaan negatif dan sangat tidak setuju dengan skor 1 dan sangat setuju untuk skor 5 pada pertanyaan positif menurut Sugiyono (2018,152). Dengan menggunakan metode ini, interpretasi dari tanggapan responden dapat dilakukan identifikasi. Berikut adalah uraian mengenai data hasil dari tanggapan responden pada kuesioner yang telah disebar.

1. Tanggapan responden terhadap variabel beban kerja

Beban kerja dapat mengacu pada segala jenis pekerjaan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau menyelesaikan tugas spesifik. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan atau tim dapat bervariasi, tergantung pada faktor-faktor seperti jumlah tugas, tingkat kesulitan, keterbatasan waktu, frekuensi tugas mendadak dan prioritas tugas. Berikut tanggapan responden terhadap variabel beban kerja:

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja

Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Mean	TCR	Ket.
Saya merasa jumlah tugas yang diberikan melebihi kapasitas saya	22	32	48	32	21	2.99	60	Tinggi
Tugas yang saya terima sering kali tingkatannya sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan	20	32	43	33	27	3.10	62	Tinggi
Saya sering merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidak cukup	23	27	44	30	31	3.12	62	Tinggi
Saya sering diberikan tugas mendadak yang membuat saya kesulitan dalam mengatur waktu kerja saya	20	27	46	31	31	3.17	63	Tinggi
Saya merasa kesulitan dalam menentukan prioritas tugas yang harus saya selesaikan	26	28	42	27	32	3.07	61	Tinggi
Jumlah rata-rata indeks Variabel Beban Kerja						3.09	62	Tinggi

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan hasil distribusi responden terhadap variabel beban kerja rata-rata indeks total diperoleh sebesar 3.09, yang menunjukkan hasil beban kerja yang tinggi dikarenakan oleh jumlah tugas tinggi dan faktor lainnya tinggi terhadap Beban Kerja. Skor TCR tertinggi yaitu 63 untuk beban kerja disebabkan oleh banyaknya tugas mendadak yang diberikan untuk karyawan. Dan skor tertinggi untuk mean 3.17 sedangkan skor terendah 2.99.

2. Tanggapan responden terhadap variabel stres kerja

Secara umum stres kerja adalah reaksi fisik, emosional, atau mental yang dialami oleh seseorang akibat tekanan atau tuntutan pekerjaan yang dirasa sulit untuk diatasi. Stres kerja merujuk pada kelelahan kerja, kecemasan terhadap pekerjaan, khawatir terhadap pekerjaan, perasaan tertekan dan tidak mendapatkan dukungan sosial dari atasan atau rekan kerja. Berikut tanggapan responden terhadap variabel stres kerja:

Tabel 6. Tanggapan Responden terhadap Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Avg.	TCR	Ket.
Saya sering merasa lelah setelah menyelesaikan pekerjaan saya	12	37	62	28	16	2.99	60	Tinggi
Saya sering merasa cemas tentang penilaian atasan mengenai pekerjaan yang harus saya selesaikan	18	31	52	32	22	3.06	61	Tinggi
Saya merasa tertekan dengan pekerjaan yang harus saya tangani	16	27	60	26	26	3.12	62	Tinggi
Saya sering khawatir tentang bagaimana atasan menilai pekerjaan saya	19	31	54	22	29	3.07	61	Tinggi
Saya merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja dan atasan untuk mengatasi kendala saat mengerjakan suatu pekerjaan	15	34	59	18	29	3.08	62	Tinggi
Jumlah rata-rata indeks Variabel Stres Kerja						3.06	61	Tinggi

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan hasil distribusi responden terhadap variabel stres kerja diperoleh rata-rata sebesar 3.06, yang menunjukkan tanggapan responden terhadap stres kerja tinggi dikarenakan karyawan merasa kelelahan dalam bekerja dan dipengaruhi faktor lain yang menjadi indikator. Skor tertinggi TCR yaitu 62 dipengaruhi oleh faktor perasaan tertekan akibat pekerjaan dan tidak adanya dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan. Skor tertinggi untuk mean yaitu 3.12 dan skor terendah 2.99.

3. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan

Secara umum kinerja karyawan merujuk pada kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berikut tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan:

Tabel 7. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Avg.	TCR	Ket
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tuntas	21	29	54	23	28	3.05	61	Kurang Baik
Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik	13	32	47	33	30	3.23	65	Cukup Baik
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan efisien dalam waktu yang telah ditentukan	19	30	49	21	36	3.16	63	Kurang Baik
Saya dapat menyelesaikan masalah yang ada dengan efektif	20	35	33	28	39	3.20	64	Kurang Baik
Saya mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan kantor	20	28	46	18	43	3.23	65	Cukup Baik
Jumlah rata-rata indeks Variabel Kinerja Karyawan						3.17	63	Kurang Baik

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan hasil distribusi responden terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata sebesar 3.17, yang menunjukkan tanggapan responden untuk kinerja karyawan kurang baik dikarenakan kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektifitas kurang tercapai. Skor TCR tertinggi yaitu 65 menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemandirian karyawan cukup baik. Dan skor tertinggi mean 3.23 dan skor terendah 3.05.

c. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan atas dua pengujian yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua pengujian kualitas data tersebut selengkapanya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1. Uji validitas

Uji validitas, menurut Ghazali (2018:51), digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu menggambarkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut tabel uji validitas:

Tabel 8. Hasil uji validitas variabel beban kerja

Variabel Penelitian	Indikator	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>r statistic</i>	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	BK1	0.914	0.2063	Valid
	BK2	0.910	0.2063	Valid
	BK3	0.921	0.2063	Valid
	BK4	0.920	0.2063	Valid
	BK5	0.929	0.2063	Valid

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Pada tabel 8 di atas menunjukkan data untuk masing-masing indikator variabel beban kerja melebihi dari nilai standar yaitu 0.2063 dengan begitu data dari hasil kuesioner adalah valid.

Tabel 9. Tabel uji validitas stres kerja

Variabel Penelitian	Indikator	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>r statistic</i>	Kesimpulan
Stres Kerja (X2)	SK1	0.887	0.2063	Valid
	SK2	0.903	0.2063	Valid
	SK3	0.909	0.2063	Valid
	SK4	0.912	0.2063	Valid
	SK5	0.919	0.2063	Valid

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Pada tabel 9 di atas menunjukkan data untuk masing-masing indikator variabel stres kerja melebihi dari nilai standar yaitu 0.2063 dengan begitu data dari hasil kuesioner adalah valid.

Tabel 10. Tabel uji validitas kinerja karyawan

Variabel Penelitian	Indikator	<i>Corrected item total correlation</i>	<i>r statistic</i>	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.902	0.2063	Valid
	KK2	0.908	0.2063	Valid
	KK3	0.904	0.2063	Valid
	KK4	0.937	0.2063	Valid
	KK5	0.938	0.2063	Valid

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk. Menurut Ghazali (2018:45), suatu kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu. Lebih lanjut Ghazali menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika menghasilkan nilai Cronbach's alpha di atas 0,60. Berikut hasil uji reliabel

Tabel 11. Hasil uji reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Standar</i>	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	0.954	0.600	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.945	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.953	0.600	Reliabel

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Pada data tabel 11 di atas menunjukkan data pada masing-masing indikator variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan untuk mengukur reliabel melebihi dari nilai standar yaitu 0.600 dengan begitu data dari hasil kuesioner adalah reliabel.

3. Uji normalitas

Ghozali (2017:145) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal. Sebaliknya jika

nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 12. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37340253
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.056
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Dari hasil tabel di atas data uji normalitas menunjukkan angka yaitu 0.200 yaitu lebih besar dari ($>$) 0.05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian terdistribusi secara normal.

4. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel bebas. Ghazali (2017:71) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka toleransi tidak lebih kecil dari 0,10, sedangkan batas VIF adalah tidak lebih besar dari 10. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 13. Hasil uji multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.481	.851		35.829	.000		
	Beban Kerja	-.488	.066	-.482	-7.334	.000	.475	2.105
	Stres Kerja	-.461	.074	-.411	-6.252	.000	.475	2.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data diterima dan tidak terdapat indikasi multikolinearitas antara variabel independen. Standar nilai Tolerance adalah 0.10 sedangkan nilai Tolerance X1 yaitu 0.475 dan X2 yaitu 0.475 lebih besar dari 0.10 sedangkan nilai VIF setiap variabel independen dibawah 10.00 dengan nilai X1 yaitu 2.105 dan X2 yaitu 2.105, dapat disimpulkan data diterima dan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

5. Uji heteroskedastisitas

Ghozali (2017:85) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih

kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 14. Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.548	.483	5.274	.000		
	Beban Kerja	.067	.038	.207	.077	.475	2.105
	Stres Kerja	-.054	.042	-.151	.197	.475	2.105

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

6. Uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi

Analisis statistik inferensial yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 15. Uji regresi linear berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.481	.851	35.829	.000		
	Beban Kerja	-.488	.066	-7.334	.000	.475	2.105
	Stres Kerja	-.461	.074	-6.252	.000	.475	2.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 15 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 30.481 + (-0.488)X_1 + (-0.461)X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut, nilai konstanta sebesar 30.481, artinya jika variabel independent. Yang terdiri dari Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dianggap tidak ada atau digunakan, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebenar 2.548. Koefisien regresi Beban Kerja (X_1) sebesar (-0.488). Artinya jika Beban Kerja (X_1) meningkat maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar (-0.488) dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap atau ceteris paribus. Koefisien regresi Stres Kerja (X_2) sebesar (-0.461). Artinya jika Stres Kerja (X_2) meningkat maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar (-0.461) dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap atau ceteris paribus. Uji koefisien dterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel-variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil analisis uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi IMB SPSS:

Tabel 16. Uji koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.688	.684	3.396	2.271

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Dari hasil tabel 16 di atas diketahui R Square bernilai 0.688 atau 68.8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel beban kerja dan stres kerja 68.8% atau memiliki tingkat hubungan dengan kategori korelasi kuat. Sedangkan sisanya 31.2% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel.

7. Uji hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis koefisien regresi secara bersamaan (simultan), untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen Y.

Tabel 17. F tabel

Jumlah Data	df 1	df 2
150	3.904	3.056
151	3.904	3.056
152	3.903	3.056
153	3.903	3.055
154	3.903	3.055
155	3.902	3.054

Sumber: Hasil olah data SPSS tahun 2024

Berdasarkan hasil data Tabel 17 dan perhitungan untuk mencari df, $df = \text{Jumlah responden (N)} - \text{jumlah variabel independen (variabel X)}$, jumlah responden adalah 155 dikurang dengan jumlah variabel independen yaitu 2 variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) maka hasil df yang didapatkan yaitu 153. Dengan demikian nilai F Tabel yaitu 3.055 sebagai standar.

Tabel 18. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3866.639	2	1933.320	167.683	.000 ^b
	Residual	1752.496	152	11.530		
	Total	5619.135	154			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Jehangir dkk (2011), menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rindorindo (2019), memberikan hasil bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dilihat bahwa pada Tabel 18, hasil uji F pada persamaan ini nilai hitung F sebesar 167.683 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. F Tabel yang akan digunakan dengan level signifikansi 0,05 dan untuk df (degree of freedom) yaitu 153 dapat dilihat pada Tabel 24 dengan nilai 3.055 sebagai F Tabel. Dengan demikian diketahui hasil Uji F hitung ($167.683 > 3.055$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan Hipotesis H3 diterima. Hasil tersebut sama dengan peneliti terdahulu yakni Ajeng Windy Puspitasari, et al (2023) dengan hasil temuannya bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh bersamaan dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai F hitung 9,127 besar dari F tabel sebesar 3,170, karena semakin tinggi beban kerja dan stres kerja akan memberikan penurunan terhadap kinerja karyawan begitu pun sebaliknya.

b. Uji t variabel beban kerja

Dalam uji signifikansi (Uji t) uji parsial dirumuskan nilai probabilitas $\text{Sig} < 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel.

Tabel 19. Hasil uji t

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	30.481	.851		35.829	.000	
	Beban Kerja	-.488	.066	-.482	-7.334	.000	.475 2.105
	Stres Kerja	-.461	.074	-.411	-6.252	.000	.475 2.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Tahun 2024

Selanjutnya beban kerja diartikan sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bagian tertentu (Moekijat, 2004). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rolos et al. (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Dilihat bahwa pada Tabel 19, hasil uji t beban kerja nilai probabilitas Sig sebesar $(0,000) < (0,05)$. Nilai t Hitung sebesar $(-7.334) < (1.975)$ t tabel atau pada Tabel 26. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1 diterima, hasil uji ini juga sama halnya dengan peneliti terdahulu yakni Ajeng Windy Puspitasari, et all (2023) yang menemukan hasil temuannya bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Pilar Emas Jember dengan nilai T-

hitung $(-3,075) < T \text{ tabel } (1,674)$. Karena jika semakin tinggi beban kerja tentu mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan.

c. Uji t variabel stres kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Stres yang dialami karyawan jika ditangani dengan baik akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Krisnawati dan Lestari (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Penelitian Erwandari dan Sari (2018) serta penelitian dari Sengkey et al. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut:

H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Dilihat pada Tabel 19, hasil dari uji t stres kerja nilai probabilitas Sig $(0,000) < 0,05$. Nilai t hitung sebesar $(-6,525) < (1,97569)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H2 diterima, Hasil uji ini juga sama halnya dengan peneliti terdahulu yakni Rafika Chika Firdaus (2022) yang menyampaikan hasil temuannya bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung $(-3,245) < T \text{ tabel } (2,026)$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis serta pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR.
2. Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR.
3. Secara bersamaan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi SULSELBAR.

DAFTAR PUSTAKA

1. Erwandari, Endi Pratama. dan A. Puspita Sari. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PosIndonesia (Persero) Bengkulu 38000. Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 39-49.
2. Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24 Update
3. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM 25. Edisi ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Mangkunegara. (2017). Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
5. Moekijat. (2004). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung penerbit CV. Pioner Jaya.
6. Rafida Chika Firdaus. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Inti Tekindo. EKOBIS45 2023, 1, 47-53.
7. Rolos, S. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 4. 19-27.
8. Sengkey, W.S., Roring, F., dan Dotulong, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal EMBA, Vol. 5(3), pp. 4565-4574.
9. Siti Krisnawati dan Yuyun Tri Lestari . (2018). Pengaruh Stres Kerja dan koflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SAI Indonesia. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol.3, Journal homepage: Journal homepage: <http://jrmb.ejournal-feuniat.net>. Di akses pada 14 Desember 2018.
10. WHO. (2003) . Work Organisation & Stress. http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf