

PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI JAKARTA

Florence Liany Kurniawan¹, I Gede Adiputra^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: florence.115190254@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*
Email: gedea@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 04-12-2023, revisi: 04-01-2024, diterima untuk diterbitkan: 16-01-2024

ABSTRAK

Sumber daya manusia di perusahaan merupakan aspek yang penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang baik, tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Untuk mencapai tujuan itu, perusahaan harus memperhatikan apakah stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruhnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *non-probability sampling*. Dengan formula *Lemeshow*, didapatkan hasil bahwa sampel penelitian ini berjumlah 97 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala *Likert* yang diolah dengan menggunakan *software SmartPLS* versi 4. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil yang didapatkan setelah mengolah data dari kuesioner adalah stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: stress kerja, beban kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources are one of the most important things for the company to help them reach their goals. Without them, it's harder for companies to reach what they are aiming for. For that to happen, the company must pay attention to if work stress and workload each has effects on employee performance and how the effect could be. The purpose of this study is to know the effect of work stress and workload on employees in Jakarta. The population of this study is employees that work in Jakarta. This study applies non-probability sampling as the method. Calculated with Lemeshow formula, the sample of this study is around 97 respondents. Data collecting is done by questionnaire with Likert scale and calculated afterwards by SmartPLS software version 4. This study uses Structural Equation Modelling (SEM) as the method of data analysis. The result of this study shows that work stress has a negative and significant effect on employee performance. The same result applies on workload, which also has a negative and significant effect on employee performance.

Keywords: work stress, workload, employee performance

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Pada zaman sekarang ini, dunia bisnis berkembang dengan cepat, atau bahkan bisa dibilang dunia bisnis sekarang ini berkembang dengan sangat cepat sehingga menyebabkan banyaknya perusahaan baru yang bermunculan, mulai dari perusahaan dibidang makanan, pakaian, produk sehari-hari, dan masih banyak lagi. Bahkan, perusahaan pada bidang-bidang tersebut tidak hanya satu, dua, atau tiga. Karena itu, persaingan juga sangat ketat.

Perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas untuk membantu perusahaan mencapai tujuan dan bersaing di masyarakat supaya bisa bertahan dalam menjalankan bisnis yang didirikan. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan kemampuan karyawan supaya beban pekerjaan yang diberikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan faktor yang mengakibatkan stress berlebihan pada karyawan sehingga kinerja karyawan terus berhasil baik sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Dalam rangka membantu karyawan, perusahaan harus memperkirakan berbagai aspek yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, seperti hal-hal yang terkait dengan kompensasi, lingkungan yang baik, fasilitas, dan hal lainnya. Hal lain tersebut juga termasuk menjaga stress kerja dan beban kerja karyawan perusahaan sehingga tidak menjadi berlebihan. Menurut Suwatno dan Priansa (2011), stress kerja adalah sebuah keadaan di mana adanya satu atau lebih faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan karyawan yang mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku seorang karyawan yang akan muncul ketika adanya kesenjangan antara kemampuan seseorang dan beban pekerjaan yang diterimanya. Sedangkan, Munandar (2014), mengartikan beban kerja sebagai tugas yang diharapkan selesai tidak hanya dengan cepat, namun tepat serta cermat, yang juga mengatakan bahwa batas waktu bisa meningkatkan motivasi dan memungkinkan karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang tinggi.

Selain itu, keadaan sekitar lingkungan pekerjaan juga bisa berpengaruh pada kinerja karyawan (Robbins, 2006). Jika karyawan merasa terasingkan atau tidak didukung oleh rekan kerja atau atasan, karyawan tersebut akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini kemudian akan mempengaruhi pekerjaan mereka, sehingga kinerja mereka menjadi kurang baik. Kinerja kurang baik itu juga akan mengakibatkan kinerja perusahaan menurun.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah masing-masing stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Jakarta.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, berikut adalah masalah yang dapat diidentifikasi:

- a. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Jakarta?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Jakarta?
- c. Bagaimana stress kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Jakarta?

Landasan teori

Stress kerja

Perpaduan antara penyebab stress pada pekerjaan, karakter masing-masing individu, serta penyebab stress di luar tempat kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja, diantaranya adalah: tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi.

Beban kerja

Perbedaan antara pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan kemampuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja masing-masing karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu internal dan eksternal. Faktor eksternal bisa berupa tugas yang bersifat fisik. Selain itu, waktu yang dikonsumsi untuk mengerjakan pekerjaan bisa menjadi salah satunya. Lingkungan kerja, yang terdiri dari suhu dan cahaya juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan

Hasil dari pekerjaan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Banyak hal yang bisa menentukan penilaian sebuah kinerja, diantaranya adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Kaitan antar variabel

Stress kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Deni Widyo Prasetyo, Chusnul Rofiah (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sharmilee Bala Murali, Abdul Basit, dan Zubair Hassan (2018). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Febianti, Fanggidae, dan Maak (2022) juga menunjukkan hasil yang sama, bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, pada penelitian yang dilakukan oleh Iskamto (2021), Andriyani dan Nawawi (2022), dan Parasian dan Adiputra (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Ashar *et al.* (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yuku Omela, Prihatin Lumbanraja, dan Yeni Absah (2021) juga melakukan penelitian yang menunjukkan hasil yang sama pada variabel beban kerja, yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Tri Utari, Tuti Wediawati, dan Fareis Althalets (2021).

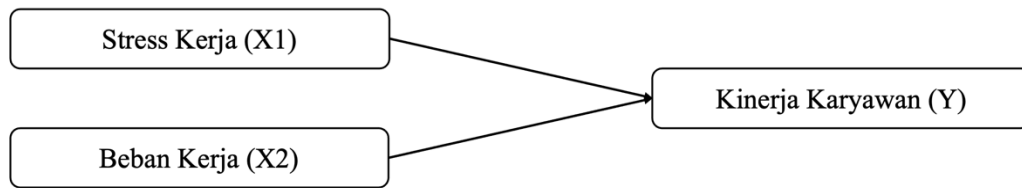
Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Syihabudhin, *et al* (2020) dan Prasetyo dan Rofiah (2020), beban kerja dikatakan berpengaruh negatif dan signifikan.

Kerangka pemikiran dan hipotesis

Kinerja karyawan adalah alat ukur terhadap hasil pekerjaan yang diharapkan menjadi sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan bisa diukur dari apa yang dikerjakan maupun yang tidak dikerjakan karena keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik, atau bahkan tidak dikerjakan, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dengan baik dan maksimal. Baik atau tidaknya kinerja karyawan bisa ditentukan dari banyak macam hal, termasuk stress dan beban kerja. Karena itu, penelitian ini mengambil dua faktor tersebut untuk diteliti agar diketahui bagaimana pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Jakarta.

Stress kerja bisa diartikan sebagai sebuah perpaduan antara penyebab stress pada pekerjaan, karakter masing-masing individu, serta penyebab stress di luar tempat kerja. Stress kerja bisa ditimbulkan oleh berbagai macam faktor, seperti banyaknya beban pekerjaan, ketidakjelasan peran masing-masing karyawan, atau dari dalam diri sendiri sehingga membuat mereka memiliki banyak pikiran tentang itu di dalam kepala mereka, yang dapat memberikan pengaruh dalam bekerja.

Beban kerja adalah rangkaian tugas yang diberikan pada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang diberikan. Selain itu, pekerjaan yang diberikan juga harus dikerjakan dengan tepat. Karena hal itu, tidak jarang karyawan merasakan beban berlebih sehingga mempengaruhi kinerja mereka. Dari uraian diatas, kerangka pemikiran bisa digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan, hipotesis yang bisa diambil pada penelitian ini adalah:

H1: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Jakarta.

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang berkuantitas dan berkarakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan di Jakarta.

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, digunakan formula *Lemeshow*. Setelah dikalkulasi, sampel pada penelitian ini adalah 97 responden.

Pada penelitian ini, digunakan analisis *Structural Equation Modelling* yang menurut Waluyo (2016) merupakan sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan sebuah hubungan yang cenderung rumit dilakukan secara berjenjang atau simultan. Hubungan rumit yang dimaksud adalah hubungan yang ada antara satu atau lebih variabel independen atau beberapa variabel dependen yang setiap variabelnya berbentuk faktor yang dibangun dari beberapa indikator yang diobservasi dan diteliti secara langsung.

Untuk mendapatkan data pada penelitian ini, digunakan dua cara, yaitu penggunaan data primer yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan bantuan alat pengumpulan formulir digital yaitu *Google Form*. Kuesioner tersebut terdiri dari beberapa pertanyaan terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner disebarkan kepada karyawan yang bekerja di Jakarta tanpa batasan umur dan jenis kelamin.

Setelah data didapatkan, data diolah dengan menggunakan *software SmartPLS* versi 4 dengan *PLS-SEM* yang memiliki keunggulan dalam menangani model penelitian rumit dengan konstruk dan indikator yang banyak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini, subjek yang terlibat adalah sebanyak 119 responden yang merupakan karyawan di Jakarta dengan rentang usia 20-40 tahun ke atas.

Tabel 1. Hasil analisis koefisien determinan (R^2)

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,390	0,380

Tabel 2. Hasil analisis *cross-validated redundancy* (Q^2)

	<i>Q-square</i>	RMSE	MAE
Kinerja Karyawan (Y)	0,294	0,876	0,595

Tabel 3. Hasil analisis *effect size* (f^2)

Variabel	f^2
Stress Kerja → Kinerja Karyawan	0,073
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0,102

$$\overline{AVE} = \frac{(0,501 + 0,752 + 0,587)}{3}$$

$$= 0,6133$$

$$GoF = \sqrt{\overline{AVE} \times R^2}$$

$$= \sqrt{0,613 \times 0,390}$$

$$= 0,4889$$

Data kuesioner yang sudah diolah kemudian diuji dengan pengujian *inner model* yang dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu: Koefisien Determinan (R^2), *Cross-validate redundancy* (Q^2), *effect size* (f^2) dan *Goodness of Fit* (GoF), dan uji hipotesis.

Nilai yang dihasilkan dari uji Koefisien Determinan (R^2) pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,390 yang berarti bahwa 39% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan beban kerja, sedangkan 61% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diuji pada penelitian ini.

Nilai Q^2 pada penelitian ini adalah sebesar 0,294, yang berarti Q^2 lebih besar daripada 0. Hal ini berarti bahwa variabel yang digunakan memiliki relevansi yang prediktif.

Nilai dari *effect size* (f^2) pada variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,073 yang berarti bahwa pengaruh yang dimiliki lemah, sedangkan nilai *effect size* variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,102 yang mengindikasikan bahwa pengaruh yang dimiliki variabel ini sedang.

Nilai *Goodness of Fit* pada penelitian ini adalah sebesar 0,4889 yang termasuk dalam kategori besar karena nilainya lebih dari 0,36. Hal ini berarti bahwa model dalam penelitian ini sesuai dan cocok.

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis

	<i>t-statistics</i>	<i>p-value</i>
Stress Kerja → Kinerja Karyawan	2,772	0,006
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	2,718	0,007

Berdasarkan Tabel 4, dapat dikatakan bahwa:

Terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan di Jakarta. Hasil *t-statistics* dari variabel stress kerja adalah 2,772 yang berarti angka tersebut lebih besar dari 1,96. Hasil yang didapatkan pada *p-value* adalah 0,006 yang berarti angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan pada variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Iskanto (2021), Andriyani dan Nawawi (2022), dan Parasian dan Adiputra (2022) walaupun hasil penelitian ini disanggah oleh Prasetyo dan Rofiah (2020), Murali, Basit, dan Hassan (2018), serta Febrianti, Fanggidae, dan Maak (2022).

Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil *t-statistics* yang didapatkan untuk variabel beban kerja adalah 2,718 yang berarti angka tersebut lebih besar dari 1,96. Hasil *p-value* pada variabel beban kerja adalah 0,007 yang berarti hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Kedua hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ashar, et al. (2021), Omela, Lumbanraja, dan Absah (2021), hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Syihabudhin, et al (2020) dan Prasetyo dan Rofiah (2020).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Jakarta. Dengan kata lain, ketidakjelasan peran, tingkat kesulitan pekerjaan, dan kemampuan mengerjakan pekerjaan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Jakarta. Hal ini berarti bahwa pemahaman akan pekerjaan dan jangka waktu yang sebanding dengan pekerjaan yang diberikan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Saran

- a. Perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk ambil bagian dalam mengambil keputusan. Selain itu, sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan promosi, terlebih yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Selanjutnya, perusahaan disarankan untuk memberikan jangka waktu yang masuk akal dalam memberikan pekerjaan untuk mencapai sebuah target.
- b. Berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas, karyawan sebaiknya diberikan pengarahan untuk mengerjakan tugas mereka sehingga mereka tidak perlu meminta bantuan dan bimbingan dari orang lain secara berlebihan.
- c. Untuk peneliti lain, diharapkan untuk meneliti dengan lebih spesifik untuk mendapatkan hasil lebih detail, seperti termasuk meneliti usia, jenis kelamin, atau jabatan. Selain itu, disarankan untuk menambahkan variabel yang lain yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan seperti motivasi, insentif, kompensasi, dan lain-lain.

REFERENSI

- Andriyani, R. & Nawawi, M. T. (2022), Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Meditech Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 190-197. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17191>
- Ashar *et al.* (2021). The Effect of Workload on Performance through Time Management and Work Stress of Educators. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
- Febianti, C., Fanggidae, R. E., & Maak, C. S. (2022). Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance. *The 7th TEAMS (International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science)*.
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social Management Studies (IJOSMAS)*.
- Munandar, Sunyoto, Ashar. (2014) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Murali, S. B., Basit, A., Hassan, Z. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting & Business Management*.

- Omela, Y., Lumbanraja, P., Absah, Y. (2021). Effect of Workload and Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Medan Imam Bonjol. *International Journal of Research and Review*, 490-495.
- Parasian, C. S. & Adiputra, I. G. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922-932. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Prasetyo, D. W., Rofiah, C. (2020). The Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance (A Case Study of a Contracted Person in the School Administration Section at the Jombang City Education Office. *International Conference of Business and Social Sciences*.
- Robbins, Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-10). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta, CV.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Syihabudhin, Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., Dhika, O. (2020). Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. *Advances in Economics, Business and Management Research*.
- Utari, T., Wediawati, T., Althalets, F. (2021). The Effect of Stress and Workload on Employee Performance in the Division Maintenance Department PT Indominco Mandiri in Bontang.
- Waluyo, M. (2016). *Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos dalam Aplikasi (SEM)*. Surabaya: UPN “Veteran” Jawa Timur.