

ANALISIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA

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

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara
Email: Florence.115190254@stu.untar.ac.id

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara*
Email: gedea@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 19-12-2023, revisi: 14-01-2024, diterima untuk diterbitkan: 20-02-2024

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. 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. Beliau juga mengatakan bahwa batas waktu bisa meningkatkan motivasi dan kemungkinan 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 juga akan merasa tidak nyaman dalam bekerja, yang kemudian akan mempengaruhi pekerjaan mereka di perusahaan sehingga kinerja mereka menjadi kurang baik. Kinerja kurang baik itu juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Akibatnya, kinerja perusahaan akan menurun.

Kinerja, menurut Sulaksono (2019: 91), adalah “hasil pekerjaan, baik secara kualitas atau kuantitas, yang diraih seseorang setelah menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Pendapat serupa dikemukakan oleh Sutrisno (2016:172), yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, jangka waktu dalam bekerja, dan bagaimana kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan yang dimiliki oleh organisasi.

Mathis dan Jackson (2011:78) mengatakan bahwa pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu, dilakukan atau tidak, yang bisa mempengaruhi seberapa banyak partisipasi seorang karyawan di sebuah organisasi yang akan dinilai secara kualitas dan kuantitas hasil kerja, waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sesuatu, kehadiran karyawan, dan sifat kooperatif (Mathis & Jackson, 2011:378).

Irfan Fahmi (2016:214) mengartikan stress kerja sebagai “suatu keadaan yang menekan diri atau jiwa seseorang diluar kemampuannya sehingga bisa berdampak pada kesehatannya jika terus menerus dibiarkan. Stress biasanya timbul karena peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang yang terjadi diluar kemampuannya sehingga menekan jiwanya.”

Handoko (2008) mengatakan bahwa stress adalah sebuah keadaan yang cukup tidak menyenangkan yang dialami oleh seseorang saat bekerja. Hal ini bisa disebabkan oleh sebuah ketegangan, akibatnya bisa mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi seseorang, secara fisik maupun mental. Selain itu, stress kerja bisa diartikan sebagai sebuah hasil dari kurang atau tidak cocoknya seseorang dengan lingkungan sekitar sehingga seseorang tersebut tidak bisa menghadapi tanggung jawab yang dihadapkannya (Munandar, 2008). Robbins (2006) mengartikan stress kerja karyawan sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara karyawan dengan pekerjaan yang ditandai oleh perubahan yang memaksa karyawan untuk keluar dari kebiasaan yang mereka lakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh jurnal dengan judul “*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)*” oleh Deni Widyo Prasetyo dan Chusnul Rofiah menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sharmilee Bala Murali, Abdul Basit, dan Zubair Hassan, pada penelitian mereka yang berjudul “*Impact of Job Stress on*

Employee Performance” menyimpulkan bahwa tekanan kerja mengakibatkan stress kerja dan berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Jurnal yang berjudul “*Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance*” yang ditulis oleh Febianti, Fanggidae, dan Maak (2022) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Beban kerja, menurut Tarwaka (2010) bisa diartikan sebagai perbedaan antara pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan kemampuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Menurut Dhini (2010), beban kerja adalah sebuah kelompok pekerjaan yang harus diselesaikan oleh unit di sebuah organisasi. Pengertian beban kerja juga dikemukakan pada UU Kesehatan No. 36 tahun 2009. Menurut undang-undang tersebut, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil perkalian antara jumlah pekerja dengan waktu. Kemampuan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja harus diseimbangkan sehingga produktivitas kerja bisa tercapai secara optimal dan pekerja bisa bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan orang lain yang ada disekitarnya.

Menurut jurnal yang berjudul “*The Effect of Workload on Performance through Time Management and Work Stress of Educators*” oleh Ashar, Syahrudin, Nasruddin, Zarina Akbar, Saidna Zulfikar Bin Tahir, Dina Chamidah, Retnawati Siregar, dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh jurnal yang berjudul “*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*” yang ditulis oleh Yuku Omela, Prihatin Lumbanraja, dan Yeni Absah. Selain itu, jurnal yang berjudul “*The Effect of Stress and Workload on Employee Performance in the Division Maintenance Department PT Indominco Mandiri in Bontang*” yang dilakukan oleh Tri Utari, Tuti Wediawati, dan Fareis Althalets menyatakan bahwa beban kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan, rumusan masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Jakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Jakarta?
3. Bagaimana stress kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Jakarta?

2. METODE PENELITIAN

Sampel bisa diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah karyawan yang berdomisili di Kota Jakarta, dalam hal ini ukuran populasi tidak diketahui. Untuk menentukan ukuran sampel minimum dari populasi yang ukurannya tidak diketahui digunakan formula *Lemeshow* dengan rumus sebagai berikut (Snedecor dan Cochran, 2015:75):

$$n = \frac{Z^2 \times P(1 - P)}{d^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

p = estimasi maksimal = 0,5

d = *alpha* (0,1) atau *sampling error* = 10%

Berdasarkan rumus diatas, nilai n adalah 96,04 yang berarti peneliti harus mengambil data dari sampel sebanyak minimal 97 responden, dalam hal ini penulis menggunakan 119 responden. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:86), stress kerja adalah sebuah keadaan dimana 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. Menurut Robin (2006) Stres kerja diukur dengan indikator:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel Stress Kerja (X_1)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Stress Kerja	Pekerjaan/tugas yang diberikan kepada saya mudah sehingga bisa saya atasi dalam proses pengerjaannya.	SK1	Likert
	Pekerjaan/tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya dan saya tidak merasa terbebani atas pekerjaan/tugas tersebut.	SK2	
	Saya memiliki peran yang jelas dalam mengerjakan tugas/pekerjaan saya di perusahaan tempat saya bekerja sekarang.	SK3	
	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan juga dengan atasan.	SK4	
	Saya diberikan kesempatan untuk ikut ambil bagian dalam pengambilan keputusan.	SK5	
	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk mendapatkan promosi yang sesuai dengan kemampuan saya.	SK6	

Sumber: Robbins (2006)

Munandar (2014:171) menguraikan beban kerja sebagai tugas yang diharapkan selesai tidak hanya dengan cepat, namun tepat serta cermat. Menurutnya, pada suatu kondisi, batas waktu bisa meningkatkan motivasi dan kemungkinan menghasilkan hasil kerja yang tinggi. Indikator variabel beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel Beban Kerja (X_2)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Beban Kerja	Saya memahami pekerjaan yang diberikan kepada saya.	BK1	Likert
	Perusahaan memberikan jangka waktu yang masuk akal untuk menyelesaikan sebuah tugas.	BK2	
	Target yang harus dicapai dalam satu jangka waktu masuk akal, sesuai dengan seberapa panjang/pendek waktu yang diberikan.	BK3	

Sumber: Robbins (2006)

Menurut Marhis (2002:78), kinerja karyawan adalah sesuatu, yang bisa mempengaruhi seberapa banyak partisipasi seorang karyawan di sebuah organisasi secara kualitas dan kuantitas *output*, waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sesuatu, kehadiran, dan sifat kooperatif, dilakukan atau tidak. Kinerja karyawan diukur melalui indikator:

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja saya sudah memenuhi ekspektasi perusahaan.	KK1	Likert
	Jumlah hasil kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan keinginan perusahaan.	KK2	
	Saya seringkali menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu, bahkan selesai sebelum waktu yang ditentukan.	KK3	

Saya menggunakan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan dengan maksimal.	KK4
Saya mampu untuk mengerjakan sendiri pekerjaan yang diberikan kepada saya tanpa bantuan dan bimbingan dari orang lain.	KK 5

Sumber: Robbins (2006), Robbins (2016)

Teknik analisis yang digunakan adalah *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 independent 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.

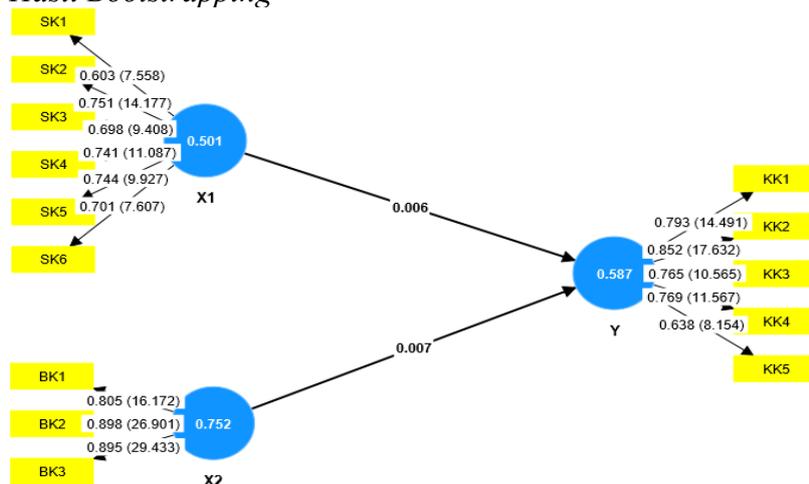
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data yang bersumber dari kuesioner terhadap 100 responden dan diolah dengan menggunakan *software SmartPls ver 4.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Path Coefficient

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

Gambar 1
Hasil Bootstrapping



Berdasarkan tabel hasil analisis diatas, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dipahami bahwa semakin tinggi tingkat stress seseorang maka unsur-unsur psikologis tidak terkontrol dengan demikian kinerja seseorang akan menurun.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskamto (2021) menunjukkan bahwa stress kerja memberikan efek negatif signifikan pada kinerja karyawan yang juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andriyani dan Nawawi (2022) dan Parasian, Adiputra (2022), Tri Uri, Tuti Weditaawati, dan Fareis Althalets (2021) dan Deni Widyo Prasetyo, Chusnul Rofiah (2020). Namun, hasil penelitian yang dilakukan ini disanggah oleh hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ashar, Syahrudin, Nasruddin et al (2021), Murali, Basit, Hassan (2018), serta Febianti, Fanggalda, dan Maak (2022).

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika beban kerja berjalan secara tidak seimbang maka produktivitas kerja tidak bisa tercapai secara optimal yang berdampak pada penurunan kinerja. Temuan penelitian ini didukung oleh temuan penelitian Syihabuddin, Elfa Nora, et al (2020), Tri Uri, Tuti Weditaawati, dan Fareis Althalets (2021), Elys Noviani (2021), Julistyono Widodo, Widiyawan (2022), Julistyono Widodo, Widiyawan (2019), Zhafira Amriyatti Khairunnisa, et al (2021). Namun, hasil penelitian ini disanggah oleh penelitian yang dilakukan oleh Ashar et al. (2021), Omela, Lumbanraja, dan Absah (2021), Deni Widyo Prasetyo, Chusnul Rofiah (2020), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

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, dan 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.

Disarankan agar tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan terdistribusi dengan adil kepada seluruh karyawan, hal ini terkait dengan stress kerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Perusahaan juga dianjurkan untuk mempertahankan pembagian beban kerja yang adil dan masuk akal sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Hasil penelitian ini merupakan penelitian yang didukung penuh oleh ‘Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Tarumanagara’ (LPPM Untar). Terimakasih yang tidak terhingga kami sampaikan kepada Bapak Jap Tji Beng, Ph.D., selaku ‘Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat’ dan juga kepada Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, SE, MM selaku ‘Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara’ tempat penulis yang selama ini mengabdikan diri, beliau berdua telah memberikan wawasan dan pemahaman kepada penulis yang sangat membantu dalam menyelesaikan program penelitian ini. Selain itu pula penulis juga menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu Dosen dan karyawan pada ‘Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara’ yang telah rela untuk berbagi mutiara-mutiara pengalaman beserta ilmunya dengan kami selama penulis menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

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)*.
- 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.
- 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.
- 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.