

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Anitha Paulina Tinambunan
Robinson Sipahutar
Sevti Mariana Manik

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Sumatera Utara
anithapaulinat@gmail.com, starrobin4@gmail.com, sevtisihotang21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara beban kerja dan stres kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan produksi dengan 51 responden. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil pengujian adalah $Y = 6,107 + 0,348 X_1 + 0,445 X_2 + e_i$. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 80,422 Ftabel 3,19 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan H_0 diambil dan H_1 diterima. Artinya secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Variabel stres kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,770 artinya prestasi kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja sebesar 77% sedangkan 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian dan pembahasan, PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan selanjutnya harus mengurangi beban kerja dan memperbaiki kondisi kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Prestasi Kerja, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk di dalamnya adalah beban kerja dan stres kerja. Menurut Pemendagri Nomor 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.. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan Penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Dengan pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana beban kerja yang maksimal dapat diberikan kepada karyawan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang ada bisa diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan seimbang beban kerja dan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan. Menurut Sasono (2004) stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang teretentu. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Secara analisis, stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi; sehingga mengakibatkan kinerja menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi

Beberapa Penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini:

Fernando Reinhard Tjiabrata (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado”. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Usailan Oemar (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara III Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan dimana kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO/*Crude Palm Oil*) dan inti sawit (PKO/*Palm Kernel Oil*) dan produk hilir karet. Setiap hari Senin s/d Jumat karyawan bagian produksi bekerja selama 9 jam dan diberikan waktu istirahat selama 1 jam; sedangkan pada hari Sabtu bekerja selama 8,5 jam dengan waktu istirahat selama 1,5 jam. Jika ditotalkan, jumlah jam kerja karyawan bagian produksi selama satu minggu adalah 47 jam. Fenomena yang ditemukan di bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara III adalah adanya tekanan dari pimpinan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena bahan baku mudah busuk, oleh sebab itu harus segera diproses agar kualitas dapat dipertahankan. Beban kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan karyawan sering merasa kelelahan dan pulang kerja tidak tepat waktu. Akibatnya stress kerja menjadi meningkat dan kinerja karyawan menjadi menurun.

Tabel 1 Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Tahun 2017- 2019

Tahun	Kinerja karyawan dalam produksi CPO sawit		Persentase tercapai (%)	Persentase tidak tercapai (%)
	Target (ton)	Realisasi(ton)		
2017	64.713.000	50.112.160	77,43%	22,57%
2018	77.380.000	65.211.750	84,27%	15,73%
2019	78.000.000	63.500.000	81,41%	18,59%

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat secara kuantitas hasil produksi sawit selama periode tahun 2017-2019 mengalami fluktuasi. Hal ini karena tingkat produksi perusahaan dari hari ke hari tidak menentu karena tergantung dari jumlah kelapa sawit yang masuk ke pabrik. Ketika bahan baku yang masuk ke pabrik banyak, maka karyawan harus menyelesaikannya sehingga mereka bekerja melebihi jam kerja perusahaan. Beban kerja yang meningkat tersebut menyebabkan karyawan harus bekerja lembur. Meski sudah bekerja lembur, target produksi pada tahun 2017 – 2019 tidak pernah tercapai. Hal ini menyebabkan tingkat stress karyawan meningkat karena meskipun sudah bekerja lebih, namun pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan baik secara parsial maupun simultan?

TELAAH TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaannya. Menurut Suprihadi (2014:28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Munandar (2014:384) menyatakan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Pengukuran tinggi rendahnya beban kerja meliputi dua aspek yaitu jumlah pekerjaan dan kecepatan. Jumlah beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stress. Indikator beban kerja menurut Munandar (2014:23) ada 5 yaitu:

1. Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.
2. Beban Kerja fisik fisiologis adalah kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolok ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan.
3. Biomekanika merupakan kekuatan fisik manusia yang mencakup kekuatan atau daya fisik manusia ketika bekerja dan mempelajari bagaimana cara kerja serta peralatan harus dirancang agar sesuai dengan kemampuan fisik manusia ketika melakukan aktivitas kerja tersebut.
4. Beban Mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.
5. Beban Waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah :

- a. Kondisi pekerjaan. Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga.
- b. Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.
- c. Target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.
- d. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Mangkunegara (2011: 179) Stres kerja adalah sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Spielberg (2004:8) menyatakan “Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Menurut Rivai (2010:308) stres kerja adalah ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya.

Stres kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stress kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atautkah negatif. Menurut Robbins ada 5 indikator stres kerja (2006:58) yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Indikator stres kerja menurut Mulyadi dan Rivai (2009:314) yaitu :

- 1) Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
- 2) Stres karena peran, antara lain : Ketidakjelasan peran.
- 3) Faktor interpersonal, meliputi : Kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan.
- 4) Perkembangan karier, meliputi: Promosi kejabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi kejabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya.
- 5) Struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta perusahaan yang bersangkutan. Menurut Arifin (2010:182) kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi serta tujuan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab baik yang diberikan kepadanya.

Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan beberapa kemungkinan seperti kualitas, kuantitas, tanggung jawab, atau kriteria yang ditentukan atau disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Kerja sama yaitu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Inisiatif yaitu menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah.

Menurut Robbins (2006:260) indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas merupakan yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektivitas merupakan tingkat pengguna sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 51 orang. Pengambilan sampel

menggunakan Sampling Jenuh atau Sensus, artinya seluruh karyawan bagian produksi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan daftar pertanyaan (questioner) kepada responden menyangkut beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Definisi Operasional

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2. Definisi Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus di selesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.	1. Beban Fisik 2. Beban Mental 3. Beban Waktu 4. Kondisi Pekerjaan 5. Penggunaan Waktu kerja 6. Target Yang harus dicapai 7. Lingkungan Kerja	Likert
2.	Stres kerjs (X ₂)	Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang memengaruhi dirinya dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.	1. Tuntutan kerja 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi 6. Faktor Interpersonal 7. Perkembangan Karir	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kerja sama 6. Inisiatif 7. Ketepatan waktu 8. Efektivitas 9. kemandirian	Likert

Sumber: Diolah oleh Penulis.

Model Analisis

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis), yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Beban Kerja

β₁, β₂, = Koefisien regresi

X₂ = Stres Kerja

e = tingkat kesalahan estimasi

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) terhadap variabel terikat yaitu

kinerja karyawan (Y) baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Kemudian dilakukan pembuktian hipotesis dengan tehnik analisis Uji F dan Uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil regresi berganda pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan : $Y = 6,107 + 0,348B X_1 + 0,445S X_2 + e_i$.

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, beban kerja dan stres kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berubah searah dengan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis
Uji Serempak (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322.354	2	661.177	80.422	.000 ^b
	Residual	394.627	48	8.221		
	Total	1716.980	50			

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

b. Predictors: (Constant), TOTAL_SK, TOTAL_BK

Sumber: Output SPSS 22

Data pada tabel di atas menunjukkan nilai $F_{hitung} 80,422 > F_{tabel} 3,19$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian diambil keputusan H_0 ditolak dan menerima H_1 , yaitu secara simultan variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.107	2.823		2.164	.035
	TOTAL_BK	.348	.099	.443	3.509	.001
	TOTAL_SK	.445	.119	.473	3.751	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4 di atas untuk variabel beban kerja diperoleh koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,348 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dimana $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,509 > t_{tabel} 2,010$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien regresi variabel stres kerja diperoleh dengan arah positif sebesar 0,445 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 3,751

> t_{tabel} 2,010 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.770	.761	2.867

a. Predictors: (Constant), TOTAL_SK, TOTAL_BK

Sumber: Output SPSS 22

Dari tabel 5 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,770 atau 77 % berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi beban kerja dan stress kerja sebesar 77 % dan sisanya sebesar 23 % dapat dijelaskan oleh faktor lain

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Persamaan regresi linear berganda $KK=6,107+0,348BK+0,445SK+ei$. Dilihat dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel stress kerja.
2. Dilihat dari hasil uji F, disimpulkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} 80,422 > F_{tabel} 3,19 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Dilihat dari hasil uji t, disimpulkan bahwa beban kerja diperoleh nilai t_{hitung} 3,509 > t_{tabel} 2,010 dan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t_{hitung} 3,751 > t_{tabel} 2,010 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,77. Artinya, kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stress kerja sebesar 77% sedangkan 23% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan mengurangi beban kerja agar karyawan lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan memperbaiki kondisi kerja agar tingkat stress karyawan berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah 2013, *Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama.Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta.
- Arifin, 2010 *Kinerja Pegawai. Fungsi dari Kemampuan Motivasi dan Lingkungan* Penerbit Teras Yogyakarta.

- Departemen Dalam Negeri ,PerMen DanNeg N0.12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah . Jakarta.
- Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Jilid 1, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Edy, Sutrisno. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Gawron, V. J 2008 *Human Performance, Workload And Situational Awareness Measures Handbook*, Second Edition. USA
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gibson, Ivancevich Donelly. 2009 *Organisasi* . Erlangga: Jakarta
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Koesomowidjojo, Suci R Marih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun; Analisis Beban Kerja* ,Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Luthans. Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* . Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*. Averroes Perss. Malang.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* . Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Rinek Cipta. Jakarta.
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Pustaka Setia. Bandung.
- Rivai, Veithzal, dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka* Selembat Empat, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Spielberger, Charles. (2004) *Encyclopedia of Applied Psychology*. Boston : Elsevier Academic Perss.
- Sunyoto, Danang. 2013, *Sumber Daya Manusia* . Caps: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *“Memahami Penelitian Kualitatif” (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.
- Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.

Jurnal:

- Adityawarman, Sanim, Sinaga 2015. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol.VI No.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot*.

- Apriani, D. Nurazi, R & Praningrum. (2013). Analisis Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1):113-130.
- Chandra, Riny. 2017 *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol.6
- Heru Suprihadi, 2014 *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol.3 No.7
- Rae dan Subramanim. 2008 “Quality of Internal Control procedures Antecedents And Moderating Effect On Organisational Justice And Employee Fraud” *Managerial Auditing Journal* Vol. 23 No.2, 2008
- Tjiabrata, Reinhard. 2017 *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sabar Ganda Manado, Jurnal EMBA* vol.5 No.2 juni 2017,
- Wartono, Tri. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4. No.2.