

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KARYAWAN COUNTER HANDPHONE OPPO DI KABUPATEN SITUBONDO

*EFFECT OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON OPPO
HANDPHONE COUNTER EMPLOYEES IN SITUBONDO DISTRICT*

Lutfi Aturrizki¹, Ni Nyoman Putu Martini², Ira Puspitadewi³

Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata No. 49 Kec. Sumbersari, Kab. Jember, Jawa Timur

Telp. (0331) 336728 / fax. (0331) 337957

Program Studi FEB Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail : *lutfiunmuh2@gmail.com , ninyomanputu@unmuhjember.ac.id

irapuspita@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan maupun pengaruh tidak signifikan Stress Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *counter handphone* Oppo di Kabupaten Situbondo yang sedang mengalami peningkatan penjualan setiap bulannya dalam jangka waktu setahun. Stress kerja dan beban kerja kita amati untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan hasil kerja yang menguntungkan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan *counter handphone* Oppo di Kabupaten Situbondo. Sampel yang digunakan sebanyak 85 responden. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Stress kerja dan Beban kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan terhadap karyawan *counter handphone* Oppo di Kabupaten Situbondo.

Kata Kunci: Stress Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the significant and insignificant effect of Work Stress, and Workload on Employee Performance on Oppo handphone counter employees in Situbondo Regency who are experiencing an increase in sales every month within a year. We observe work stress and workload to improve employee performance in order to be able to provide profitable work results. This study uses quantitative research methods. The population in this study were employees of the Oppo handphone counter in Situbondo Regency. The sample used was 85 respondents. The analysis tool uses multiple linear regression. The results of the analysis of this study indicate that work stress has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a positive and significant effect on employee performance. Work stress and workload, has a positive and significant effect on employee performance against Oppo handphone counter employees in Situbondo Regency.

Keywords: Work Stress. Workload. Employee performance.

PENDAHULUAN

Hal yang penting di utamakan dalam hubungan baik antara sesama karyawan yaitu kerjasama dari karyawan sehingga mampu membuat karyawan bertahan untuk tetap konsisten kerja, serta memperhatikan apa saja penyebab stress kerja yang harus dihindari dari karyawan, dan menyempurnakan dari manajemen perusahaan guna untuk mengurangi stress kerja yang dialami atau yang akan dialami oleh beban kerja, sehingga beban kerja akan terasa ringan dan mampu dilewati oleh karyawan. Stress kerja juga disebabkan adanya beban kerja yang diberikan kepada karyawan di dalam perusahaan.

Kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dalam berkerja sehingga menjadi salah satu penyebab stress kerja (Riandy,2016). Stress kerja menurut Siti Sheila Putri(2019) merupakan hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung pada reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Apabila ada karyawan yang memiliki beban masalah yang dapat mengganggu kinerja perusahaan seharusnya atasan dapat menangani dan mengurangi beban kerja karyawan tersebut agar tidak mempengaruhi tujuan perusahaan.

M phil (2014) menjelaskan kinerja karyawan adalah mengharapkan teori yang berarti bahwa karyawan termotivasi dalam kinerjanya adalah dengan performa yang lebih untuk menerima hadiah dan bonus. Perusahaan harus menciptakan kenyamanan dalam berkerja sehingga tidak memiliki beban kerja yang berat. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beban kerja menurut Murti (2013) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Seperti penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Arfani, R. M (2018) dalam Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung adalah keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Beban kerja akan dijalankan dengan baik dan tepat waktu jika kinerja karyawannya baik dan efisien, ketidakefisienan waktu akan membuat kinerja karyawan tertekan oleh beban kerja.

Tabel 1.1 Absensi karyawan OPPO Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Jumlah absensi(%)
Januari	85	26	3,2%
Februari	85	25	3,4%
Maret	84	25	2,1%
April	85	25	2,1%
Mei	85	22	3,8%
Juni	85	24	3,6%
Juli	85	25	3,4%
Agustus	84	25	2,1%
September	84	26	3,2%
Oktober	84	25	2,1%
November	83	26	3,1%
Desember	83	26	3.1%

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo dalam 1 tahun mengalami naik turunnya tingkat kehadiran disaat bekerja. Dapat di lihat absensi karyawan mengalami ketidakseimbangan bahkan mengalami penurunan dibulan-bulan tertentu serta mengalami kenaikan di bulan yang memiliki tingkat penjualan yang tinggi. Pada bulan Mei 2020 jumlah kehadiran meningkat sebanyak 3,8% berbanding terbalik di 2 bulan sebelum bulan Mei yang mengalami penurunan. Dengan menurunnya tingkat kehadiran karyawan maka terbukti jika karyawan mengalami permasalahan yang berkaitan dengan tingkat stress dan beban kerja yang di alami oleh karyawan sehingga harus adanya tidaklanjut dari perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan agar lebih baik. Disamping perbaikan dari indikator kinerja karyawan yang dimulai dengan mengatasi permasalahan mulai dari indikator penyebab stress kerja dan indikator beban kerja sehingga mampu mengurangi sebab akibat dari indikator-indikator tersebut.

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan tentang pemecahan masalah yang dapat diartikan sebagai menduga hubungan logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji. Dikatakan menduga dikarenakan adanya hubungan yang dibangun pada kerangka teori yang dirumuskan untuk studi penelitian. Dalam hal ini hipotesis yang digunakan adalah:

H1 : Stress Kerja (X1) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Stres Kerja dan Beban Kerja (X3) berpengaruh signifikan dan simultan Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian terdapat dua variabel jenis independen atau bebas yaitu berasal variabel stres kerja dan berasal dari variabel beban kerja. Sedangkan variabel dengan jenis dependen atau terikat yang berasal dari variabel kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan untuk penelitian diperoleh dari survey kepada karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo yang nantinya akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Definisi operasional variabel akan dijelaskan yaitu mengenai variabel yang akan dijadikan obyek pengamatan dalam penelitian. Analisis tentang variabel stress kerja yaitu penyebab stres dari lingkungan fisik, penyebab stres dari individu, dan penyebab stress dari kelompok. Dari variabel beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, waktu kerja, standar pekerjaan yang dinilai akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan counter handphone Oppo Kabupaten Situbondo.

- a. Penyebab stress dari lingkungan fisik
 - Karyawan yang mengalami stress kerja akan mengalami tubuh yang kurang sehat, sulit tidur, demam, lelah, letih, mudah capek.
 - Karyawan sulit fokus sehingga mengganggu kinerja
- b. Penyebab stress dari individu

- Karyawan mengalami persoalan keluarga sehingga mengganggu aktifitas dalam bekerja
 - Masalah ekonomi pribadi yang dirasakan oleh karyawan sehingga menjadi beban pikiran
 - Beban kerja yang berlebih yang karyawan rasakan akan membuat kinerjanya berkurang
- c. Penyebab stress dari kelompok
- Karyawan memiliki tuntutan tugas yang harus di selesaikan dengan baik dan tepat waktu
 - Tuntutan peran yang karyawan alami banyak menimbulkan stress dan beban yang berat
 - Tuntutan antar pribadi karyawan agar menjadi lebih baik

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode Regresi linear berganda untuk mengukur signifikan atau tidak pengaruh kinerja karyawan counter handphone Oppo Kabupaten Situbondo.

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu Wawancara, kuesioner dan observasi tehnik yang digunakan penelitian ini uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan koefisien deter minasi. Jenis data yang digunakan berupa Data Primer dan Data Sekunder dan populasi yang diteliti yaitu karyawan counter handphone Oppo . Populasi merupakan wilayah dari obyek atau subyek dengan karakter dan kualitas tertentu namun sudah ditetapkan peneliti sebelum pelaksanaan penelitian dengan maksud untuk dipelajari dan dibuat hasil kesimpulan (Sugiyono, 2015). Populasi didalam penelitian ini adalah Semua karyawan yang bekerja di counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo.

Sampel menjadi wakil dari populasi yang sudah ditetapkan peneliti dan jumlahnya beserta karakteristiknya sudah dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Digunakan sampel sebanyak 85 karyawan pada counter OPPO Situbondo secara keseluruhan. Metode penelitian menggunakan pengambilan sampel *nonprobability sampling* yaitu teknik *nonprobability sampling* dengan cara *sampling* jenuh dan sampel jenuh disebut juga sensus (Sugiono, 2017). Dalam rancangan pengambilan sampel nonprobabilitas unsur- unsur populasi tidak memiliki probabilitas yang sama untuk terpilih sebagai sampel.

Ini berarti bahwa temuan dari studi sampel tidak meyakinkan untuk digeneralisasi sebagai representasi populasi. Rancangan *nonprobability sampling* yang lebih diandalkan ketimbang yang lain dan dapat menawarkan beberapa informasi penting yang berguna terkait dengan populasi. Rancangan *nonprobability sampling* yang digunakan ialah *purposive sampling*, yaitu penelitian yang terkadang diharuskan memperoleh informasi dari target spesifik.

Non Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Sugiono (2012).. Teknik *purposive sampling* ini berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik responden yang disesuaikan dengan maksud penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Stress kerja	X1.1	0,539	0,2133	Valid
	X1.2	0,710	0,2133	
	X1.3	0,614	0,2133	
	X1.4	0,651	0,2133	
	X1.5	0,555	0,2133	
	X1.6	0,684	0,2133	
	X1.7	0,535	0,2133	
	X1.8	0,638	0,2133	
	X1.9	0,640	0,2133	
	X.1.10	0,240	0,2133	
Beban kerja	X2.1	0,245	0,2133	Valid
	X2.2	0,454	0,2133	
	X2.3	0,563	0,2133	
	X2.4	0,340	0,2133	
	X2.5	0,532	0,2133	
	X2.6	0,618	0,2133	
	X2.7	0,474	0,2133	
	X2.8	0,577	0,2133	
	X2.9	0,641	0,2133	
	X2.10	0,329	0,2133	
Kinerja karyawan	Y1	0,425	0,2133	Valid
	Y2	0,589	0,2133	
	Y3	0,472	0,2133	
	Y4	0,502	0,2133	
	Y5	0,549	0,2133	
	Y6	0,686	0,2133	
	Y7	0,448	0,2133	
	Y8	0,435	0,2133	
	Y9	0,589	0,2133	
	Y10	0,338	0,2133	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 23

Dari tabel diatas dapat dijelaskan pada tabel 2.1 hasil nilai validitasnya yaitu nilai r_{hitung} ialah 0.2133. maka nilai r_{hitung} semua lebih besar > dari r_{tabel} dan dapat dikatakan valid. Dan jika r_{hitung} lebih kecil < dari r_{tabel} maka dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.2 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	r_{α}	r_{kritis}	Kriteria
1	Stres kerja (X1)	0,779	0,216	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,612	0,216	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,676	0,216	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil SPSS semua variabel hasil dari uji reabilitas menunjukkan jumlah nilai lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel atau konsisten. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wiranata 2014, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Multikolonieritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang berasal dari variabel jenis independen pada model regresi yang dilakukan melalui hasil perbandingan nilai dari VIF dengan asumsi jika VIF lebih rendah dari nilai 10,00 dan nilai dari *tolerance* lebih tinggi dari nilai 0,100 sehingga sesuai kedua asumsi tersebut diketahui tidak adanya atau terjadi multikolinieritas.

Tabel 2.3 Hasil Multikolinieritas Coefficients

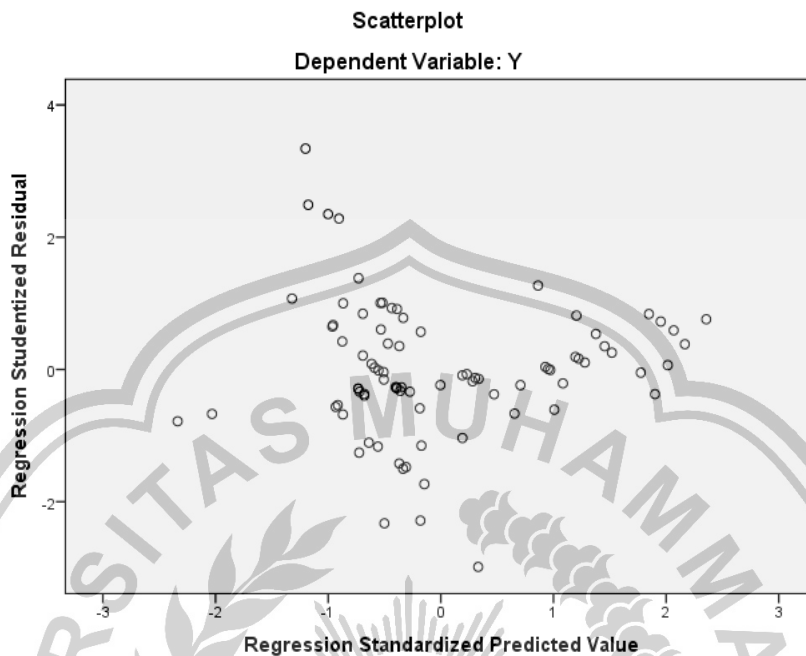
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.512	1.464		2.400	.019		
	STRES_KERJ A	.385	.085	.439	4.510	.000	.396	2.523
	BEBAN_KERJ A	.472	.104	.443	4.543	.000	.396	2.523

a. Dependent Variable: KINERJA_KERJA

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 23

Dilihat dari hasil tabel diatas diketahui dan dapat dijelaskan bahwa nilai dari variabel jenis independen merupakan nilai dari variabel stres kerja dan nilai dari variabel beban kerja 0,396 sehingga lebih rendah dari batas nilai toleransi 0,100 kemudian nilai dari VIF 2,523 lebih rendah dari nilai 10,00 sehingga akhirnya sesuai dengan asumsi yang sudah dijelaskan sebelumnya, terbukti bahwa tidak terdapat atau tidak adanya multikolinieritas dari variabel penelitian.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



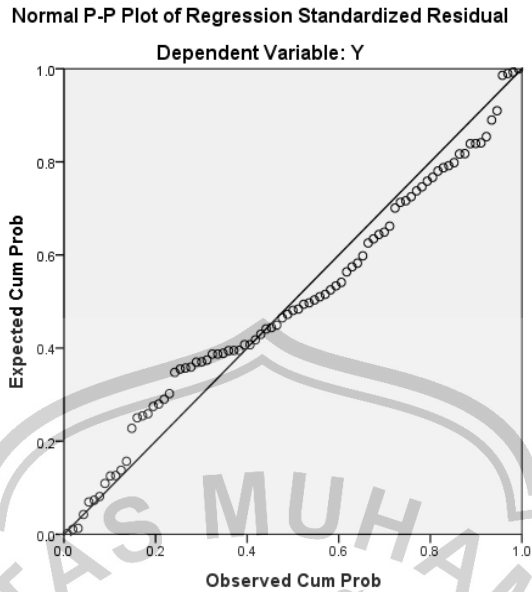
Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 23

Gambar 1.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa terdapat titik-titik yang tersebar tanpa pola pada *scatterplot* dan terdapat titik-titik yang tersebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. *Regression standardized predicted value* merupakan bagian atas dari sumbu Y, sementara *regression studentized residual* merupakan bagian bawah dari sumbu Y.

Gambar 2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan cara *kolmogorov smirnov* dan dalam uji ini bermaksud untuk mengetahui kondisi mengenai distribusi dari data yang diolah peneliti harus berdasarkan data yang bersumber dari penyebaran kuesioner kepada koresponden, sebagai berikut:



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 23

Gambar 1.2 Statistik Normalitas Data

Dari hasil bagan diatas, dapat diketahui bahwa di area sekitar garis diagonal terdapat data yang tersebar dan data tersebar mengikuti arah garis diagonal, sehingga akhirnya mendapatkan hasil bahwa dari kedua asumsi tersebut membuktikan bahwa kondisi dari data yang bersumber dari penyebaran kuesioner dapat terdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini merupakan penjelasan dari hasil pengolahan terhadap data yang berasal dari kuesioner yang diberikan kepada koresponden yang menjadi sampel dari penelitian dengan aplikasi SPSS versi 23, yaitu:

Tabel 2.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.512	1.464		2.400	.019
	X1	.385	.085	.439	4.510	.000
	X2	.472	.104	.443	4.543	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 23

Dari hasil tabel diatas, diketahui dan dapat dibuat rumus perhitungan mengenai persamaan regresi, yaitu:

$$Y = 3,512 + 0,385 X1 + 0,472 X2$$

Berikut penjelasan dari beberapa simbol dari persamaan regresi diatas, yaitu :

- Y : simbol dari variabel kinerja karyawan
- a : merupakan simbol dari konstanta
- b : merupakan nilai dari koefisien regresi setiap variabel penelitian
- X1 : merupakan simbol dari variabel stres kerja
- X2 : merupakan simbol dari variabel beban kerja

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan jika:

- a. a = Kostanta Sebesar 3.512 menyatakan bahwa variabel kualitas layanan dinilai konstan, maka Kinerja Karyawan akan berpengaruh positif sebesar 3.512.
- b. Nilai koefisien regresi, yaitu 0,385 nilai dari variabel stres kerja kemudian dapat dibuat sebuah asumsi dengan pernyataan bila terjadi peningkatan senilai 1 dari variabel stres kerja maka terjadi kenaikan senilai 0,385 dari nilai variabel kinerja, dan memiliki asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya stress kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.
- c. Nilai koefisien regresi, yaitu 0,472 nilai dari variabel beban kerja kemudian dapat dibuat sebuah asumsi dengan pernyataan bila terjadi peningkatan senilai 1 dari variabel beban kerja maka terjadi kenaikan senilai 0,472 dari nilai variabel kinerja, dan memiliki asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya stress kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan dan pengaruh secara sebagian yang berasal dari variabel jenis bebas secara individu kepada variabel jenis terikat.

Tabel 2.5 Uji t variabel X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.512	1.464		2.400	.019
	X1	.385	.085	.439	4.510	.000
	X2	.472	.104	.443	4.543	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 23

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Nilai dari probabilitas lebih tinggi dari nilai 0,05 didapatkan hasil H_0 diterima namun hasil H_a ditolak, sehingga dapat dibuat pernyataan dari hipotesis yang menyatakan variabel jenis bebas tidak memberikan pengaruh secara cukup besar kepada variabel jenis terikat.
- b. Nilai dari probabilitas lebih rendah dari nilai 0,05 didapatkan hasil H_0 ditolak namun hasil H_a diterima, sehingga dapat dibuat pernyataan dari hipotesis yang menyatakan variabel jenis bebas memberikan pengaruh secara cukup besar kepada variabel jenis terikat.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji T sebagai berikut:

1. Pengaruh dari variabel stres kerja kepada kinerja

Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa stres kerja memiliki nilai t_{hitung} (4,510) > t_{tabel} (0,1807) dan signifikansi (0.000) < 0.05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial variabel stress kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Selanjutnya nilai koefisien stres kerja sebesar 0.691 yang berarti bahwa jika nilai variabel stres kerja bertambah sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.691 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan.

Hal ini berarti semakin sering stress kerja dialami maka kinerja karyawan akan meningkat. Jadi kesimpulannya bahwa hipotesis yang menyatakan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo.

2. Pengaruh dari variabel beban kerja kepada variabel kinerja

Ini dibuktikan t_{hitung} (4,543) > t_{tabel} (0,1807) dan signifikansi (0.000) < 0.05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin baik beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin baik juga kinerja mereka. Dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo.

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan dengan maksud mengetahui ada atau tidaknya hubungan serta pengaruh secara menyeluruh yang berasal dari variabel jenis bebas secara bersamaan kepada variabel jenis terikat.

Kriteria pengujian:

- a. H_0 ditolak jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikan < α , yaitu adanya pengaruh atau terjadinya hubungan secara cukup besar yang berasal dari variabel stres kerja dan dari variabel beban kerja secara bersamaan kepada variabel dari kinerja.
- b. H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai signifikan > α , yaitu tidak adanya pengaruh atau tidak terjadi hubungan secara cukup besar yang berasal dari variabel stres kerja dan dari variabel beban kerja secara bersamaan kepada variabel dari kinerja.

Tabel 2.6 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1149.665	2	574.832	91.871	.000 ^b
	Residual	513.069	82	6.257		
	Total	1662.734	84			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 23

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai hitung ($91,871$) > f_{tabel} ($2,713$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hasil uji F mendukung hipotesis yang dikemukakan yang artinya menunjukkan jika H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan jika secara keseluruhan terjadi hubungan atau adanya pengaruh secara signifikan yang berasal dari variabel stres kerja dan variabel beban kerja kepada variabel dari kinerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo.

Koefisien Determinasi Berganda R²

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) yang memiliki makna sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Apabila R square atau $R^2 = 1$, maka garis regresi dari model tersebut memberikan sumbangan sebesar 100% terhadap perubahan variabel dependen. Apabila $R^2 = 0$, maka model tersebut tidak bisa mempengaruhi atau tidak bisa memberikan sumbangan terhadap perubahan variabel dependen. Kecocokan model akan semakin lebih baik apabila mendekati satu. Berikut ini merupakan hasil uji empiris menggunakan koefisien determinasi (R^2).

Tabel 2.7 Hasil Uji koefisien determinasi berganda (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.691	.684	2.50139
7a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Primer yang diolah, juli 2021

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 4.30 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,691. Nilai R Square 0,691 berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi yaitu $0,832 \times 0,832 = 0,691$. Yang berarti besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 69,1%. Nilai 69,1% mengandung arti bahwa variabel stress kerja dan beban kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 69,1%. Dan nilai sisanya adalah ($100\% - 69,1\% = 30,9\%$) yakni dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Dalam pembahasan ini akan dijelaskan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan hingga memperoleh 3 hasil dari hipotesis yang diteliti. Hipotesis yang diterima ialah semua variabel bebas yakni stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil uji yang sebagian dari stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa variabel yang berasal dari stres kerja memberikan pengaruh secara cukup besar kepada variabel dari kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan diperoleh pengaruh positif dan signifikan ini terkait dengan pertimbangan bahwa karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi akan cenderung merasa jika pekerjaan tersebut akan berdampak buruk pada kinerjanya, dengan begitu karyawan lebih menghindari hal-hal yang akan menyebabkan stress kerja dan lebih selektif menjaga agar tidak timbul yang akan mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa stress kerja memiliki nilai $t_{hitung} (4.510) > t_{tabel} (0,1807)$ dan signifikansi $(0.000) < 0.05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial variabel stress kerja (X_1) mempengaruhi kinerja. Selanjutnya nilai koefisien stress kerja sebesar 0.691 yang berarti bahwa jika nilai variabel stress kerja bertambah sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.691 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian terdahulu Siti Sheila Putri (2019) menyatakan Stres Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Ika Wulandari (2019) hasilnya Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil uji secara sebagian dari variabel beban kerja memberikan pengaruh kepada variabel dari kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dibuktikan melalui penggunaan dari Ini dibuktikan $t_{hitung} (4,543) > t_{tabel} (0,1807)$ dan signifikansi $(0.000) < 0.05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin baik beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin baik juga kinerja mereka. Dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo.

Dengan ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh beban kerja sangat besar dan signifikan sehingga mampu membuat kinerja karyawan menjadi terganggu, terkait dengan karyawan yang beban kerjanya tinggi harus sudah terlatih dan tidak mudah mengalami penurunan kinerjanya sehingga dapat bertahan. Dengan kata lain pengaruh beban kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan harus mampu menjaga beban yang diberikan oleh perusahaan agar tidak mengganggu kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian terdahulu Friska Aprilia (2017) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dan Moh Rizal Arfani (2018) hasilnya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,07%.

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara keseluruhan hipotesis yang menyatakan bahwa stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo. Stres kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana stress kerja mengganggu kerja karyawan yang seharusnya sudah selesai namun tidak bisa selesai akibat stress itu sendiri. Beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan itu dan mampu menghindari karyawan yang memiliki beban kerja yang terlalu menumpuk. didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} (91,871) > t_{tabel} (2,713)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hasil uji F mendukung hipotesis yang dikemukakan yang artinya menunjukkan jika H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan jika secara keseluruhan terjadi hubungan atau adanya pengaruh secara signifikan yang berasal dari variabel stres kerja dan variabel beban kerja kepada variabel dari kinerja. Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian terdahulu Gemilang Firman Nugraha (2018) beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sahabat Klaten dan Niken Widyatuti (2015) mengemukakan stress kerja dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo. Stres kerja meningkat maka akan berpengaruh pula pada nilai dari variabel kinerja karyawan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo terbukti kebenarannya
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo. Semakin baik beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin baik juga kinerja mereka. Adanya hubungan dan pengaruh secara sebagian dari variabel beban kerja dan variabel tersebut memberikan pengaruh cukup besar kepada variabel dari kinerja karyawan pada karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo, sehingga apabila nilai dari variabel beban kerja meningkat maka akan mempengaruhi nilai dari variabel kinerja karyawan yang akan menurun.
3. Stress kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo. Jika secara keseluruhan terjadi hubungan atau adanya pengaruh secara signifikan yang berasal dari variabel stres kerja dan variabel beban kerja kepada variabel dari kinerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan counter handphone Oppo di Kabupaten Situbondo. Dan diketahui dari hasil uji variabel secara keseluruhan ditemukan adanya hubungan dan pengaruh secara positif dan cukup besar dari variabel yang berasal dari stres kerja dan variabel dari beban kerja kepada variabel dari kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi atau adanya hubungan dan pengaruh secara searah dari kedua jenis variabel bebas kepada jenis dari variabel

terikat secara bersamaan sehingga apabila nilai dari variabel stres kerja dan nilai dari variabel beban kerja mengalami peningkatan atau meningkat maka nilai dari variabel kinerja karyawan juga meningkat.

Saran

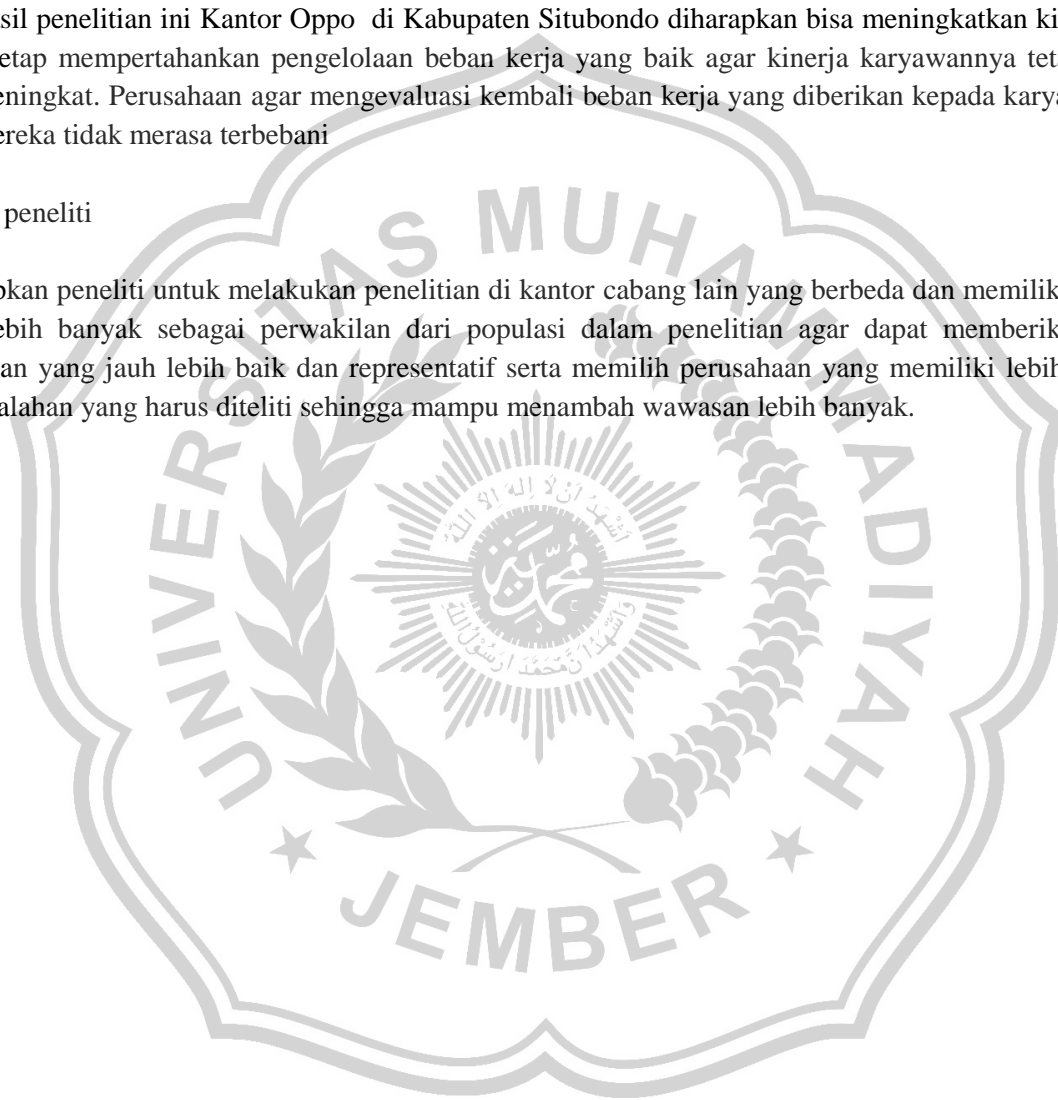
Dari hasil penelitian ini peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini Kantor Oppo di Kabupaten Situbondo diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya untuk tetap mempertahankan pengelolaan beban kerja yang baik agar kinerja karyawannya tetap stabil atau meningkat. Perusahaan agar mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar mereka tidak merasa terbebani

2. Bagi peneliti

Diharapkan peneliti untuk melakukan penelitian di kantor cabang lain yang berbeda dan memiliki sampel yang lebih banyak sebagai perwakilan dari populasi dalam penelitian agar dapat memberikan hasil penelitian yang jauh lebih baik dan representatif serta memilih perusahaan yang memiliki lebih banyak permasalahan yang harus diteliti sehingga mampu menambah wawasan lebih banyak.



DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Andayani, Tri Murti .2013. *Farmakoekonomi Prinsip dan Metodologi*. Yogyakarta: Bursa Ilmu
- Arfani, R. M., & Luturlean, S. B. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung*. *e-Proceeding of Management* : Vol.5, No.2 , 2770.
- FN Gemilang .2018. *Pengaruh beban dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sahabat Klaten*. Universitas Widya Dharma
- Friska Aprilia.2017. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. JOM Fekon, Vol. 4 No. 1
- Ika, Wulandari .2019. *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Koesoema Nanda Putra Pedan Klaten*. Bachelor (S1) nthesis, Universitas Widya Dharma.
- Moh Rizal Arfani.2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung*. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom. Core.
- N Widyastuti .2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship 4(2).
- Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Phil. (2014). *Manajemen Kinerja*. Surakarta. Rajawali Press
- Riandy. 2016. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda*. eJournal Administrasi Bisnis. Universitas Mulawarman.
- Siti Sheila Putri.2019. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan*. MANDAR
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.