

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI SPPBE PT HAKAMINDO PETRO CHEM

Thasya Moulindha¹, Trias Setyowati², Pawestri Winahyu³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Jember

Jln. Karimata No.63Jember 67121

Email:Thasyalin57@gmail.com, trias@unmuhjember.ac.id, Pawestr@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Semenjak pandemi covid-19 masuk ke Indonesia yang mana perusahaan lain mengalami kebangkrutan dalam bisnisnya, sebaliknya SPPBE PT Hakamindo Petro Chem justru kebal dalam hal ini perusahaan mengalami peningkatan dalam permintaan LPG, hanya saja perusahaan ini memiliki target produksi yang tidak menentu bahkan terus meningkat setiap bulannya di tahun 2020 yang menyebabkan karyawan juga turut bekerja lebih ekstra untuk memenuhi permintaan konsumen. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh beban kerja, stres kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja kerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di SPPBE PT Hakamindo Petro Chem. Penelitian ini dilaksanakan di SPPBE PT Hakamindo Petro Chem di kabupaten Probolinggo tepatnya semua karyawan yang berjumlah 44 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi program SPSS versi 25.0. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas), uji hipotesis berupa uji parsial t dan analisis koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan, dan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang tinggi dalam kinerja karyawan sedangkan OCB tidak memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kata kunci : Beban kerja, stres kerja, *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Since the covid-19 pandemic entered Indonesia where other companies went bankrupt in their business, on the contrary SPPBE PT Hakamindo Petro Chem was actually immune in this case the company experienced an increase in LPG demand, it's just that this company has an uncertain production target and even continues to increase every month in 2020 which caused employees to also work extra to meet consumer demand. This study was conducted to examine the effect of workload, work stress and organizational citizenship behavior on employee work performance during the COVID-19 pandemic at SPPBE PT Hakamindo Petro Chem. This research was conducted at SPPBE PT Hakamindo Petro Chem in Probolinggo district to be exact, all employees totaling 44 people. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 25.0 program application. Sampling was done by using a census technique where all the population was used as a research sample. The analysis used in this study consisted of instrument testing (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), hypothesis testing in the form of partial t test and analysis of the coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis in the study prove that workload has a negative and significant effect, work stress has a negative and significant effect, and organizational citizenship behavior has a positive and no significant effect on employee performance. This shows that workload and work stress have a high influence on employee performance while OCB has no influence on employee performance in the company.

Keywords: Workload, work stress, organizational citizenship behavior and employee performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berlomba – lomba untuk mencapai tujuan perusahaan dengan berbagai macam cara. Salah satu cara efisien yang di ambil perusahaan adalah dengan menggunakan segala sumber daya yang ada dalam perusahaan dengan sebaik mungkin agar perusahaan dapat dengan cepat dan tepat mencapai tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas yang harus dimiliki oleh perusahaan. Tidak dapat dipungkiri saat ini Indonesia mengalami pandemi Covid-19 yang mana pemerintah memberikan beberapa kebijakan pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diterapkan pertama pada bulan April 2020. SPPBE PT Hakamindo Petro Chem terus melakukan berbagai cara dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki sehingga terus dapat bersaing dan bertahan di masa Pandemi Covid-19 meski banyak peraturan pemerintah yang cukup membatasi ruang gerak perusahaan. SPPBE PT Hakamindo

Petro Chem mengharapkan setiap individu pada perusahaannya dapat terus meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkontribusi yang baik pula terhadap perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Kinerja yang di hasilkan memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan aktifitas perusahaan (Fahmi,2011). Dengan memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pula terhadap keberlangsungan SPPBE PT Hakamindo Petro Chem. SPPBE PT. Hakamindo Petro Chem terus mengalami kenaikan produksi yang signifikan bahkan lebih tinggi dari bulan-bulan sebelum pandemi Covid-19. Hal ini karena meningkatnya permintaan LPG dari beberapa agen yang berada di Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan data direktorat jendral minyak dan gas bumi (migas) kementerian energi dan sumber daya mineral (ESDM) konsumsi LPG pada 2020 meningkat sebesar 2,3% menjadi 7,96 juta metrik ton dari 7,78 juta metrik ton di tahun 2019, hal ini disebabkan banyaknya pekerja yang di PHK kemudian memilih untuk memulai usaha sendiri dan banyak dari masyarakat yang memulai bisnisnya dibidang kuliner hal itu menyebabkan permintaan LPG terus meningkat (CNBC Indonesia). SPPBE PT. Hakamindo Petro Chem memiliki jumlah produksi yang tidak ditargetkan. Jumlah produksi LPG yang dilakukan perusahaan ini selalu berubah-ubah mengikuti permintaan pasar ditambah dalam keadaan pandemi ini jumlah permintaan semakin meningkat tentu hal itu menjadi beban kerja tersendiri bagi karyawan karena tidak adanya kepastian dalam jumlah produksi setiap harinya, berarti jika permintaan meningkat maka karyawan juga harus bekerja lebih ekstra bahkan kerja lembur pada perusahaan tersebut.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Soleman, 2011). Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Hal ini dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan PT Hakamindo Petro Chem.

Stres kerja merupakan perasaan yang dialami dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton, antara emosi tidak stabil, perasaan tida tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja biasanya disebabkan perasaan karyawan yang merasa pekerjaan yang dijalani terlalu berat, lingkungan yang kurang nyaman, pengawasan yang terlalu ketat, waktu kerjayang mendesak dan lain- lain (Mangkunegara 2019)

Selanjutnya adapun faktor yang juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut (Aldag dan Resckhe dikutip oleh Titisari 2014:5) OCB adalah perilaku- perilaku yang menggambarkan nilai tambah karyawan merupakan salah satu bentuk perilaku proporsial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif guna membantu pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Dalam hal ini pekerjaan ekstra yang dilakukan individu secara sukarela. Dengan beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dimasa pandemi pada saat ini yang dapat menimbulkan stres kerja dengan adanya OCB kegiatan ekstra kerja yang dilakukan individu secara sukarela akan berpengaruh pada kinerja atau pencapaian karyawan

LANDASAN TEORI

Manejemen Pemasaran

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Stres Kerja

Menurut Sinambela (2016 : 389) stres adalah reaksi ganjil tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya . Stres mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Orang – orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan *agresi*, tidak dapat *relaks*, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Lebih lanjut, mereka melarikan diri dengan minuman alkohol (minuman keras) dan/atau merokok secara berlebihan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan tersebut dalam perusahaan (Veithzal Rivai, 2015:128).

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan target hasil kerja yang optimal secara efektif dan efisien dengan standar yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didalam riset ini merupakan informasi bersumber pada jawaban responden ataupun data primer dari hasil kuesioner (Sugiyono, 2012). Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh oleh pihak lain, bukan dihasilkan sendiri, yang meliputi bukti-bukti tertulis, data penjualan perusahaan, sejarah, dan struktur organisasinya (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, melakukan wawancara dan studi kepustakaan.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda. dalam pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat tersebut harus terdistribusi secara normal, tidak mengandung multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian pada data yang ada diolah seperti uji reliabilitas, uji validitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji hipotesis seperti uji t dan koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Person Product Moment, yaitu dengan cara menghitung kehamdalan antar masing-masing butir pernyataan dengan skor total. Hasil korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan angka kritis dengan taraf signifikansi 10%. Kriteria validitas untuk setiap indikator adalah jika r hitung $>$ r tabel ($N=42$, r tabel = 0,2973). Berikut merupakan hasil tabel uji validitas yaitu:

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,832	0,2973	0,00	Valid
	X1.2	0,661	0,2973	0,00	Valid
	X1.3	0,889	0,2973	0,00	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,883	0,2973	0,00	Valid
	X2.2	0,813	0,2973	0,00	Valid
	X2.3	0,837	0,2973	0,00	Valid
	X2.4	0,724	0,2973	0,00	Valid
	X2.5	0,827	0,2973	0,00	Valid
OCB	X3.1	0,928	0,2973	0,00	Valid
	X3.2	0,814	0,2973	0,00	Valid
	X3.3	0,808	0,2973	0,00	Valid
	X3.4	0,679	0,2973	0,00	Valid
	X3.5	0,842	0,2973	0,00	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,685	0,2973	0,00	Valid
	Y1.2	0,755	0,2973	0,00	Valid
	Y1.3	0,735	0,2973	0,00	Valid
	Y1.4	0,772	0,2973	0,00	Valid
	Y1.5	0,830	0,2973	0,00	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti tahun 2021

Berdasarkan tabel 1 tersebut terlihat bahwa korelasi antar indikator beban kerja (X1), stres kerja (X2), OCB (X3), dan kinerja karyawan (Y1) terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang positif dikarenakan r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, berupa kuesioner, skala, atau angket. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cornbach Alpha (α) > 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel Keterangan	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
1	Beban kerja (X1)	0,706	0,60	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,863	0,60	Reliabel
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X3)	0,875	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,815	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti tahun 2021

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Signifikan
1	Konstanta	18,565	0,000
2	Beban Kerja (X1)	-0,882	0,000
3	Stres Kerja (X2)	-0,429	0,006
4	OCB (X3)	0,022	0,846

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2021

1. Nilai konstanta
Berdasarkan persamaan diatas, di dapatkan nilai konstanta 18,565 yang berarti bahwa variabel independen beban kerja (X1), stres kerja (X2). Dan OCB (X3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan pada SPPBE PT. Hakamindo Petro Chem sebesar 7.112 .
2. Beban Kerja (X1)
Nilai koefisien variabel beban kerja (X1) bernilai negatif sebesar -0.882, artinya meningkatnya variabel beban kerja tersebut, akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0.882.
3. Stres Kerja (X2)
Nilai koefisien variabel stres kerja (X2) bernilai negatif sebesar -0.429, artinya kenaikan variabel stres kerja tersebut, akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,429
4. *Organizational Citizenship Behavior* (X3)
Nilai koefisien regresi variabel OCB (X3) bernilai positif sebesar 0.022, artinya setiap kenaikan variabel OCB tersebut, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.022.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik kolmogorov-smirnov test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2011).

Tabel 4 Uji Normalitas

Asymp.sig (2-taled)	Keterangan
0,200	Data berdistribusi normal

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2021

Berdasarkan pada output tabel 4,12 yang menggunakan one sample kolmogorov smirnov dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai 0,200 yang mana lebih besar dari 0,05.

Uji Multikoloniartitas

Uji multikoloniartitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 20011). Hasil uji multikoloniartitas pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5 Uji Multikoloniartitas

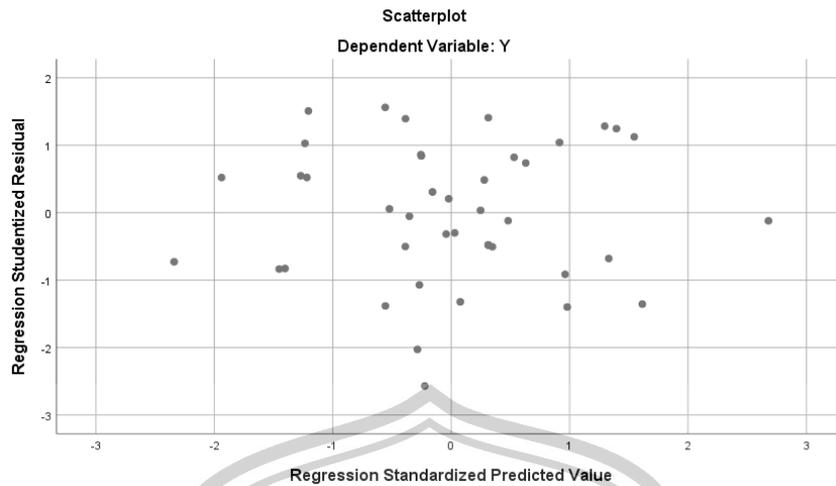
No	Variabel	Collinerity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Beban Kerja (X1)	0,399	2,508	Tidak Terjadi Multikoloneartitas
2	Stres Kerja (X2)	0,260	3,853	Tidak Terjadi Multikoloneartitas
3	OCB (X3)	0,440	2,273	Tidak Terjadi Multikoloneartitas

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2021

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang berdasarkan hasil perhitungan *output* SPSS tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoloniartitas antar variabel bebas dalam model regresi, hal ini disebabkan karena nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Berikut hasil uji heteroskedastisitas. Dengan menggunakan *scatterplot* olahan data antara SRESID dan ZPRED menyebar dibawah maupun diatas titik-titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.



Sumber data : diolah oleh peneliti tahun 2021

Gambar 1 Uji Heterokedasitas

Analisis hasil *output* SPSS *scatterplot* diatas memiliki titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y, dan tidak mempunya pola yang teratur atau jelas. Jadi kesimpulannya variabel bebas diatas tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H1) dan menolak hipotesis (H0) begitupun sebaliknya.

Tabel 6 Uji T

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,000	Signifikan
2	Stres Kerja (X2)	0,006	Signifikan
3	OCB (X3)	0,846	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yakni sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y1).
Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa tingkat signifikan (α) dari variabel kinerja karyawan adalah $0.000 < 0.005$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1).
2. Variabel stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y1).

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa tingkat signifikan (α) dari variabel stres kerja adalah $0.006 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1).

3. Variabel *organizational citizenship behavior* (X3).

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa tingkat signifikan (α) dari variabel OCB adalah $0.846 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai R Square. Hasil uji R² pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7 Koefisien Determinasi (R²)

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,299	0,246

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15 Adjusted R Square sebesar 0,246 Koefisien determinasi dihitung dengan $0,246 : 100\% = 24,6\%$ yang membuktikan bahwa variabel terikat kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas beban kerja, stres kerja, OCB sebesar 24,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas mempengaruhi sebanyak 24,6 % terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya sebanyak 75,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Beban Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Uji t Hipotesis (H1) diterima hal ini ditunjukkan oleh adanya kesamaan yakni pada H1 beban kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat nilai taraf signifikansi sebesar 0.000 yang berarti beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0.387 hal ini menunjukkan arah yang berlawanan dan dapat dijelaskan bahwa adanya beban kerja yang tinggi yang dialami oleh karyawan SPPBE PT. Hakamindo Petro Chem Probolinggo maka memberikan dampak penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeky dkk (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sulastri & Onsardi (2020) juga menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dapat dilihat dari data frekuensi tabel 4.5 nilai yang terbesar adalah pernyataan setuju sebanyak 23,9%. Karyawan setuju dengan indikator kuesioner yang kedua yaitu dituntut harus menyelesaikan pekerjaan dengan target yang berubah-ubah, hal ini menyebabkan karyawan harus bekerja lebih ekstra ketika permintaan LPG tinggi. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Danang Sunyoto (2012:64) menyatakan terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Dalam hal ini perusahaan sebaiknya meninjau beban kerja yang diberikan.

Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Uji t Hipotesis (H2) diterima hal ini ditunjukkan oleh adanya kesamaan yakni pada H2 stres kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat nilai taraf signifikansi sebesar 0.006 yang berarti beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,429. hal ini menunjukkan arah yang berlawanan dan dapat dijelaskan bahwa adanya stres kerja yang tinggi yang dialami oleh karyawan SPPBE PT. Hakamindo Petro Chem Probolinggo maka memberikan dampak penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sutarjo, Cahyono & Saleh (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rachel, William & Wehelmina (2021) juga menyatakan hasil penelitiannya yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dilihat dari data frekuensi tabel 4.6 nilai yang terbesar adalah pernyataan setuju sebanyak 19,1%. Karyawan setuju dengan indikator kuesioner yang keempat yaitu karyawan merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan untuk mengembangkan karir di SPPBE PT. Hakamindo Petro Chem. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres pada diri karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan, desakan waktu yang membuat karyawan tertekan, beberapa tekanan juga datang dari sikap pimpinan, konflik dan ambiguitas peran mampu menyebabkan stres bagi karyawan (Karim, 2013). Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2016). Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Perusahaan perlu memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawannya agar mencapai suatu hasil atau tingkat keberhasilan dalam melaksanakan, menjalankan dan melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan hasil seperti yang diharapkan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Uji t Hipotesis (H3) ditolak hal ini ditunjukkan karena tidak adanya kesamaan yakni pada H3 *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat nilai taraf signifikansi sebesar 0.846 yang berarti *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,022. hal ini menunjukkan satu arah antara *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan dan dapat dijelaskan bahwa jika adanya *organizational citizenship behavior* yang tinggi oleh karyawan SPPBE PT. Hakamindo Petro Chem Probolinggo maka kinerja karyawan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu & Yanti (2020) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dilihat dari data frekuensi tabel 4.7 nilai yang terbesar adalah pernyataan setuju sebanyak 24,8%. Karyawan setuju dengan indikator kuesioner yang kelima yaitu berinisiatif memberikan rekomendasi prosedur perusahaan agar lebih baik, karena karyawan merasa adanya ketidak seimbangan beban kerja yang diberikan maka karyawan perlu berinisiatif untuk memberikan rekomendasi terbaik pada perusahaan agar kinerja karyawan yang dihasilkan tetap maksimal. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang

melebihi permintaan tugas. Gibson, dkk (2011). Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan cukup banyak karyawan yang tidak memiliki sifat *organizational citizenship behavior* karena masih ada beberapa karyawan yang tidak mau menolong karyawan lainnya yang sedang mengalami kesulitan karena mereka merasa beban dan stres kerja yang diberikan oleh perusahaan cukup tinggi sehingga mereka hanya fokus mengerjakan apa yang menjadi tugasnya. Hal ini terlihat dari perilaku ketika karyawan lain meminta bantuan, mereka masih terkesan tidak mau atau menunda dengan melakukan aktivitas lain, mereka merasa cukup melakukan tugas sesuai porsinya saja.. Keadaan ini juga terjadi ketika ada suatu tugas yang harus diselesaikan beberapa karyawan tersebut tetap memilih pulang tepat waktu karena suatu alasan tertentu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian uji t menunjukkan adanya berpengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan maka semakin menurun kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja menjadi penentu terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2. Hasil pengujian uji t menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang diterima oleh karyawan maka semakin menurun kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja menjadi penentu terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
3. Hasil pengujian uji t menunjukkan nilai yang positif dan tidak berpengaruh signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan ini menunjukkan OCB tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Saran

- a. SPPBE PT. Hakamindo Petro Chem perlu memperbaiki pembagian *shit* kerja yang menyebabkan beban berlebih pada karyawan sehingga kinerja menurun.
 - b. Perlu dijaga dan ditingkatkan lingkungan kerja yang efektif dan hubungan kerja yang baik antar karyawan agar tidak terjadi konflik kerja yang akan memicu stres kerja sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.
 - c. Perusahaan diharapkan dapat lebih lebih efektif dalam menangani konflik yang terjadi antar karyawan dan mempunyai solusi terbaik bagi semua pihak agar tidak terjadi stres kerja.
1. Bagi peneliti
Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperlukan dengan menambah variabel, variabel lain yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan seperti gaji karyawan, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain, sehingga dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang baik dan lebih akurat dalam mengetahui dan memahami semangat kerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi.