

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDONEPTUNE NET MANUFACTURING KABUPATEN BANDUNG**Rico Waskito Nugraha, Palupi Permata Rahmi**

Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

Email: palupi.permata@inaba.ac.id

Abstrak

Beban kerja dan stres kerja seringkali terjadi di lingkungan kerja dan berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Indoneptune Net Manufacturing adalah perusahaan pertama di Indonesia yang bergerak dalam bidang pembuatan jala atau jaring ikan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir target produksi tidak tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner sedangkan data sekunder didapat melalui dokumentasi dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 99 orang karyawan bagian produksi ringrope di PT. Indoneptune Net Manufacturing. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan target pekerjaan dan standar pekerjaan menjadi penyebab utama beban kerja dengan kategori "Buruk". Sementara itu, stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja yang besar dan sikap pemimpin dengan kategori "Cukup Baik". Hasil uji verifikatif menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap kinerja. Sementara itu, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, terdapat pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan**Abstract**

Workload and work stress often occur in the work environment and have the potential to affect employee performance. PT. Indoneptune Net Manufacturing is the first company in Indonesia engaged in making nets or fishing nets. However, in recent years the production target has not been achieved. This research aims to determine the effect of workload and work stress on employee performance at PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung Regency, both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with descriptive and verification approaches. Primary data was collected using a questionnaire while secondary data was obtained through documentation and literature study. The sample in this study consisted of 99 employees in the ringrope production section at PT. Indoneptune Net Manufacturing. Data analysis was carried out descriptively and verified. The research results show that work targets and work standards are the main causes of workload in the "Poor"

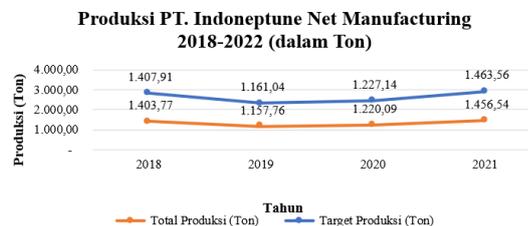
How to cite:	Rico Waskito Nugraha, Palupi Permata Rahmi (2024) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung, (06) 07,
E-ISSN:	2684-883X
Published by:	Ridwan Institute

category. Meanwhile, work stress is influenced by a large workload and the leader's attitude in the "Pretty Good" category. The verification test results show that there is no significant influence of workload on performance. Meanwhile, work stress has a significant influence on employee performance. Simultaneously, there is an influence of workload and work stress on employee performance at PT. Indoneptune Net Manufacturing.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. Indoneptune Net Manufacturing adalah perusahaan pertama di Indonesia yang bergerak dalam bidang pembuatan jala atau jaring ikan. PT. Indoneptune Net Manufacturing juga memproduksi benang nilon. Perusahaan ini menggunakan sistem produksi *make to order*. Artinya, pelanggan dapat memesan produk dengan spesifikasi, jumlah, dan waktu pengiriman sesuai kebutuhannya (Syafiq dkk., 2020). Gambar 1 menunjukkan target dan total produksi tahunan PT. Indoneptune Net Manufacturing tahun 2018 hingga 2022. Pada tahun 2018, target produksi tahunan sebesar 1.372,79 ton. Meski demikian, total produksi tidak mencapai target yaitu sebesar 1.368,28 ton. Pada tahun berikutnya, jumlah loss produksi berkurang dari 0,33% menjadi 0,29%. Meski demikian, total produksi sebesar 1.403,77 ton tetap tidak mencapai target seharusnya sebesar 1.407,91 ton. Jumlah loss kembali menurun pada tahun 2020 menjadi 0,28% dengan total produksi 1.157,76 ton dari target 1.161,04 ton. Pada tahun 2021 terjadi peningkatan loss menjadi 0,57% dengan total produksi 1.220,09 ton dari seharusnya 1.227,14 ton. Produksi tahun 2022 juga tidak mencapai target dengan total produksi 1.456,54 ton dari target 1.463,56 ton. Secara keseluruhan, produksi PT. Indoneptune Net Manufacturing dari tahun 2018 hingga 2022 tidak mencapai target.



Gambar 1. Rata-Rata Produksi PT. Indoneptune Net Manufacturing
Sumber: Dokumen PT. Indoneptune Net Manufacturing

Sistem *make to order* membuat perusahaan perlu menjaga kualitas produksi dan meningkatkan efisiensi teknologi jala ikan. Selain itu, jumlah permintaan menjadi dinamis karena dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan konsumen. Target produksi juga cenderung meningkat terutama dalam tiga tahun terakhir namun total produksi tidak mencapai target selama periode 2018 hingga 2022. Kondisi ini membuat karyawan PT. Indoneptune Net Manufacturing harus mampu mengikuti perkembangan tersebut untuk mencapai total produksi sesuai permintaan yang terus meningkat setiap waktunya. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan beban kerja dan stres kerja.

Beban kerja merujuk pada faktor lingkungan kerja yang dapat menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Beban kerja baik yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah dapat menyebabkan inefisiensi kerja (Lukito & Alriani, 2018). Setiap individu memiliki tingkat beban yang berbeda karena pekerjaan manusia melibatkan aspek mental dan fisik. Jika perbedaan beban terlalu tinggi, hal ini dapat menyebabkan penggunaan energi yang berlebihan dan berpotensi menyebabkan stres yang tinggi (*overstress*) pada karyawan (Nurhasanah dkk., 2022). Pada perusahaan dengan tingkat permintaan produksi tinggi seperti

dalam industri jala ikan dan nilon, terdapat potensi karyawan merasakan beban kerja dan stres kerja.

Stres kerja merupakan kondisi dalam diri karyawan di mana mereka merasakan ketegangan yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi (Ahmad dkk., 2019). Stres dapat dialami oleh setiap individu dan merupakan bagian dari dinamika organisasi yang tidak bisa dihindari. Karyawan cenderung merasa stres jika tidak dapat memenuhi ekspektasi atau menyesuaikan hasil pekerjaan dengan target (Issalillah & Wahyuni, 2021). Sebuah penelitian menunjukkan stres kerja memiliki dampak terhadap aspek pekerjaan lain seperti kepuasan dan kinerja karyawan (Parasian & Adiputra, 2021). Beban kerja dan stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada kesulitan mencapai tujuan akhir perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan stres dan beban kerja sangat penting dilakukan untuk menjaga performa perusahaan.

Sebuah survey pendahuluan dilakukan untuk melihat gambaran beban kerja dan stres kerja pada karyawan PT. Indoneptune Net Manufacturing. Hasilnya menunjukkan 97% karyawan PT. Indoneptune Net Manufacturing merasakan beban kerja dan 100% karyawan PT. Indoneptune Net Manufacturing merasakan stres kerja.

Beberapa penelitian juga menunjukkan pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Qoyyimah dkk. (2020) menunjukkan bahwa beban dan stres kerja berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban dan stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Lukito & Alriani (2018) yang menyebutkan bahwa beban dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meski demikian, studi lain menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan namun stres kerja tidak memengaruhi kinerja (Putri & Puspitasari, 2023).

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, terlihat bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting untuk dijaga kualitasnya dalam sebuah perusahaan. Faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan antara lain beban kerja dan stres kerja namun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. PT. Indoneptune Net Manufacturing merupakan salah satu perusahaan dengan tuntutan produksi tinggi dan terus meningkat dari waktu ke waktu sehingga berpotensi menimbulkan beban dan stres kerja. Hasil survey pendahuluan menunjukkan mayoritas responden memiliki beban kerja dan stres kerja yang apabila dibiarkan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Sejauh ini belum ada kajian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoneptune Net Manufacturing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Variabel yang akan diukur meliputi beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan PT. Indoneptune Net Manufacturing. Data numerik diperoleh dari tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber data untuk penelitian yang sedang dilakukan. Data primer memiliki kebaruan yang tinggi dan relevan dengan tujuan penelitian (Purnasari, 2021). Data primer dalam penelitian ini didapat dari responden melalui kuesioner.

Sementara itu, data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain atau sumber yang sudah ada sebelumnya (Purnasari, 2021). Data sekunder dalam penelitian ini didapat melalui dokumentasi dan studi pustaka untuk mendukung analisis data primer.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi *ringrope* di PT. Indoneptune Net Manufacturing yang berjumlah 99 orang karyawan bagian produksi *ringrope* di PT. Indoneptune Net Manufacturing. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, yaitu pengambilan sampel berupa seluruh anggota populasi (Mohune, 2018). *Total sampling* dilakukan karena ukuran populasi kurang dari 100 orang.

Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden berupa usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Selain itu, tanggapan responden pada setiap item kuesioner juga disajikan dalam bentuk persentase.

Analisis verifikatif dilakukan dengan analisis linear berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial maupun uji F untuk melihat pengaruh secara simultan (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung

PT. Indoneptune Net Manufacturing adalah perusahaan pertama di Indonesia yang bergerak dalam bidang pembuatan jala atau jaring ikan. PT. Indoneptune Net Manufacturing juga memproduksi benang nilon. Perusahaan ini menggunakan sistem produksi *make to order*. Artinya, pelanggan dapat memesan produk dengan spesifikasi, jumlah, dan waktu pengiriman sesuai kebutuhannya (Syafiq dkk., 2020).

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	76	77%
Perempuan	23	23%
Jumlah	99	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Sebanyak 76 (77%) responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan 23 (23%) responden lainnya berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi *ringrope* di PT. Indoneptune Net Manufacturing didominasi oleh laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	17	17%
20 – 29 tahun	64	65%
30 – 39 tahun	11	11%
40 – 49 tahun	4	4%
≥ 50 tahun	3	3%
Jumlah	99	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia. Sebanyak 17 (17%) responden berusia kurang dari 20 tahun. Sementara itu, 64 (65%) responden lainnya berusia antara 20 hingga 29 tahun. Responden yang berusia 30 hingga 39 tahun berjumlah 11 (11%) responden. Hanya 4 (4%) responden yang berusia antara 40 hingga 49 tahun dan 3 (3%) responden berusia 50 tahun atau lebih. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi *ringrope* di PT. Indoneptune Net Manufacturing didominasi oleh usia produktif, yaitu kisaran 20 hingga 29 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	73	74%
S1	26	26%
S2	0	0%
Jumlah	99	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Tabel 3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir. Karyawan bagian produksi *ringrope* di PT. Indoneptune Net Manufacturing memiliki pendidikan terakhir SMA atau S1. Sebanyak 73 (74%) responden memiliki pendidikan terakhir SMA sedangkan 26 (26%) responden lainnya memiliki pendidikan terakhir S1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi *ringrope* di PT. Indoneptune Net Manufacturing didominasi dengan latar belakang pendidikan terakhir SMA.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja (Tahun)

Lama Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1 – 2	24	24%
3 – 4	17	17%
5 – 6	20	20%
7 – 8	18	18%
9 – 10	20	20%
Jumlah	99	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Tabel 4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam tahun. Sebanyak 24 (24%) responden sudah bekerja selama 1 hingga 2 tahun. Sebanyak 17 (17%) responden sudah bekerja selama 3 hingga 4 tahun. Terdapat persamaan jumlah responden yang sudah bekerja selama 5 hingga 6 tahun dan 9 hingga 10 tahun, yaitu 20 (20%) responden. Sementara itu, jumlah responden yang lama kerjanya berkisar antara 7 hingga 8 tahun adalah 18 (18%) responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi *ringrope* di PT. Indoneptune Net Manufacturing didominasi dengan lama bekerja 5 hingga 6 tahun dan 9 hingga 10 tahun.

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja sehingga mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan	292	Cukup Baik
2	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang di tetapkan pimpinan	367	Baik
3	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan	397	Baik
4	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	377	Baik
5	Saya merasa mudah bekerjasama dengan teman-teman di divisi yang sama	349	Baik
6	Saya merasa mudah bekerjasama dengan teman-teman di divisi yang berbeda	316	Cukup Baik
7	Saya dapat memberikan saran dan kritik yang membangun di divisi tempat bekerja	308	Cukup Baik
8	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan sesuai dengan arahan	393	Baik
9	Saya merasa bersalah jika tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan	402	Baik
10	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diminta oleh atasan	347	Baik
11	Saya menyadari dan memperbaiki kesalahan	404	Baik
Total		3952	Baik

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Tabel 5 menunjukkan jumlah pernyataan 11 item dan jumlah responden sebanyak 99 orang didapat total skor sebesar 3952. Skor total setiap item pernyataan didominasi oleh kategori “Baik”. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh interpretasi dari skor total seluruh item pernyataan. Skor 3952 termasuk kategori “Baik”. Secara keseluruhan kinerja karyawan bagian produksi *ringrope* di PT. Indoneptune Net Manufacturing memiliki kategori yang baik.

Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya merasa target pekerjaan terlalu tinggi	225	Buruk
2	Saya harus bekerja dengan cepat untuk mencapai target kerja yang diberikan	365	Baik
3	Saya dapat mengatasi kejadian yang tidak terduga ketika melakukan pekerjaan	321	Cukup Baik
4	Saya seringkali harus bisa mengambil keputusan dengan cepat dan tepat ketika melakukan pekerjaan	313	Cukup Baik
5	Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan sangat tinggi	201	Buruk
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan	335	Cukup Baik
Total		1760	Cukup Baik

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Tabel 6 menunjukkan jumlah pernyataan 6 item dan jumlah responden sebanyak 99 orang didapat total skor sebesar 1760. Skor total setiap item pernyataan didominasi oleh kategori “Cukup Baik”. Namun, terdapat dua item pernyataan yang dikategorikan sebagai “Buruk”. Artinya, masih banyak karyawan yang merasa beban kerja yang terlalu tinggi dan standar pekerjaan yang terlalu tinggi. Skor 1760 termasuk kategori “Cukup Baik”. Dengan demikian, secara keseluruhan beban kerja bagian produksi *ringrope* di PT. Indoneptune Net Manufacturing memiliki kategori cukup baik meski beberapa aspek berada dalam kategori buruk.

Tabel 7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	302	Cukup Baik
2	Saya merasa tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	300	Cukup Baik
3	Saya merasa sikap pemimpin saya terlalu berlebihan	307	Cukup Baik
4	Pemimpin saya tidak membedakan sikap antar sesama karyawan	279	Cukup Baik
5	Waktu kerja yang saya terima sudah memenuhi standar jam kerja	399	Baik
6	Saya merasa waktu kerja yang diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya	344	Baik
7	Saya tidak berperilaku kasar kepada orang lain, walau dalam keadaan marah	403	Baik
8	Setiap permasalahan dalam bekerja, saya jadikan sebagai motivasi untuk sukses	384	Baik
9	Komunikasi yang saya lakukan sesama teman sedivisi dengan baik	383	Baik
10	Komunikasi yang saya lakukan sesama teman antar divisi dengan baik	375	Baik
	Total	3476	Baik

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Tabel 7 menunjukkan jumlah pernyataan 10 item dan jumlah responden sebanyak 99 orang didapat total skor sebesar 3476. Skor total setiap item pernyataan didominasi oleh kategori “Baik”. Skor 3476 termasuk kategori “Baik”. Secara keseluruhan stres kerja bagian produksi *ringrope* di PT. Indoneptune Net Manufacturing memiliki kategori yang baik.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan jika salah satu variabelnya dianggap konstan (Sugiyono, 2019).

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai Konstan	Nilai Koefisien Regresi
Beban Kerja	25,766	- 0,130
Stres Kerja		- 0,324

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Tabel 8 menunjukkan nilai konstan sebesar 25,766. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah 0,130 sedangkan variabel stres kerja adalah 0,324. Dengan demikian, didapat persamaan regresi linear sebagai berikut.

$$Y = 25,766 - 0,130X_1 - 0,324X_2 + \varepsilon$$

Nilai konstan $\alpha = 25,766$ menunjukkan jika tidak ada beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 25,766.

Nilai konstan $\beta_1 = - 0,130$ menunjukkan setiap penambahan beban kerja (X_1) sebesar 1%, maka nilai kinerja karyawan (Y) turun sebesar 0,130.

Nilai konstan $\beta_2 = - 0,324$ menunjukkan setiap penambahan stres kerja (X_2) sebesar 1%, maka nilai kinerja karyawan (Y) turun sebesar 0,324.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Arah dinyatakan dalam positif dan negatif. Kekuatan hubungan dinyatakan dalam nilai koefisien korelasi (Sugiyono, 2019). Interpretasi nilai korelasi adalah sebagai berikut (Rato & Rahmat, 2020):

- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, artinya tidak terdapat hubungan.
- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati 1, maka hubungan semakin kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 maka hubungan menjadi semakin kuat dan negatif.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Variabel	Nilai r
Beban Kerja	- 0,303**
Stres Kerja	- 0,304**
Beban Kerja dan Stres Kerja	-0,334**

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Tabel 9 menunjukkan korelasi antara beban kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar -0,303 yang artinya hubungan antara kedua variabel negatif dan berada pada interval 0,20 – 0,399 yang termasuk kategori lemah.

Korelasi antara stress kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar -0,304 yang artinya hubungan antara kedua variabel negatif dan berada pada interval 0,20 – 0,399 yang termasuk kategori lemah.

Korelasi antara beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan adalah -0,334 yang artinya hubungan antara kedua variabel negatif dan berada pada interval 0,20 – 0,399 yang termasuk kategori lemah.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$) (Sugiyono, 2019).

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai Kuadrat Koefisien Korelasi (R^2)
Beban Kerja	0,032
Stres Kerja	0,112
Beban Kerja dan Stres Kerja	0,118

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Tabel 10 menunjukkan nilai R^2 untuk variabel beban kerja adalah 0,032, variabel stres kerja sebesar 0,112, serta variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan sebesar 0,118. Dengan demikian, beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 3,2% dan stress kerja sebesar 11,2%. Secara simultan, 11,8% dari kinerja karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Sementara itu, sebesar 88,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dari sebuah variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Uji signifikansi yang ditentukan melalui uji t dengan kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

- H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Nilai Signifikansi
Beban Kerja	0,857	1,664	0,394
Stres Kerja	3,064	1,664	0,003

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Nilai t_{tabel} ditentukan menggunakan derajat kebebasan (db) atau *degree of freedom* (df) sebesar $n-k-1$ di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Dengan demikian, perhitungan $df = 99-2-1 = 96$ sehingga didapat nilai t_{tabel} 1,664.

Tabel 11 menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja sebesar 0,857. Nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,394 ($> 0,05$). Artinya tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung.

Sementara itu, nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar 3,064. Nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,003 ($< 0,05$). Kesimpulan yang dapat ditarik adalah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (Sugiyono, 2019). Pengambilan keputusan pada uji F didasari kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

- a. H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$
- b. H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$

Tabel 12. Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Nilai Signifikansi
6,447	3,94	0,002

Sumber: Data Diolah Penulis, 2024

Tabel 12 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,447 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,94. Nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,003 ($< 0,05$). Kesimpulan yang dapat ditarik adalah terdapat pengaruh antara beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,303 dan berada pada interval 0,20 – 0,399 yang termasuk kategori lemah. Hal ini sejalan dengan hasil koefisien determinasi parsial yang bernilai 0,032 atau hanya 3,2%. Artinya, 96,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Artinya tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Polakitang dkk. (2019) dan Sitompul & Simamora (2019). Hal ini disebabkan karena beban kerja bukan merupakan satu-satunya variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Ahmad dkk. (2019) juga menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing

Penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,304 dan berada pada interval 0,20 – 0,399 yang termasuk kategori lemah. Hal ini sejalan dengan hasil koefisien determinasi parsial yang bernilai 0,112 atau hanya 11,2%. Artinya, 88,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Meski demikian, hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Artinya, terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Pengelolaan stres kerja yang kurang baik juga dapat menurunkan kinerja karyawan (Ekhsan & Septian, 2021). Penelitian lainnya oleh Wartono (2017) juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang sangat kuat dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan (Parasian & Adiputra, 2021).

Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,334 dan berada pada interval 0,20 – 0,399 yang termasuk kategori lemah. Hal ini sejalan dengan hasil koefisien determinasi simultan yang bernilai 0,118 atau hanya 11,8%. Artinya, 88,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Meski demikian, hasil uji t menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Artinya, terdapat pengaruh antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2019) di mana terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Sulastri & Onsardi, 2020). Semakin tinggi tingkat beban kerja dan stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan (Arfani & Luturlean, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di paparkan, kesimpulan yang dapat diambil adalah Target pekerjaan dan standar pekerjaan menjadi penyebab utama beban kerja dengan kategori “Buruk”. Stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja yang besar dan sikap pemimpin dengan kategori “Cukup Baik”. Secara parsial, tidak terdapat pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap kinerja. Sementara itu, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, terdapat pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing..

BIBLIOGRAFI

- Ahmad, Yuliya .., Tewel, Bernhard .., & Taroreh, Rita N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Arfani, Moh Rizal, & Luturlean, Bachruddin Saleh. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Ekhsan, Muhamad, & Septian, Burhan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Issalillah, Fayola, & Wahyuni, Sri. (2021). Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(1), 1–8.
- Lukito, Leonardo Hendy, & Alriani, Ida Martini. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mohune, Putri B. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Unit Airport Rescue and Fire Fighting di Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*, 7(3), 1–

- 8.
- Nurhasanah, Nurhasanah, Jufrizen, Jufrizen, & Tupti, Zulaspan. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Parasian, Christian Sahat, & Adiputra, I. Gede. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Polakitang, Aron F., Koleangan, Rosalina, & Ogi, Imelda. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Purnasari, Nurwulan. (2021). *Metodologi Penelitian*. Guepedia.
- Putri, Masitha Aulia, & Puspitasari, Diana. (2023). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pt “ X ” Logistik Semarang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(2), 501–513.
- Qoyyimah, Milafatul, Abrianto, Tegoeh Hari, & Chamidah, Siti. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rato, Karlos Wulla, & Rahmat, Abdul. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 295. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.295-306.2020>
- Saptutyingsih, Endah, & Setyaningrum, Esty. (2019). *Penelitian Kuantitatif: Metode dan Alat Analisis*. Yogyakarta: Gosen Publishing.
- Sitompul, Silvia Sari, & Simamora, Feronika. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 1–9.
- Syafiq, Salma, Wiyono, Ir, & Juliani, Ir Widia. (2020). Perancangan Alat Bantu Alarm untuk Penyebab defect Single di Departemen Netting Pada Proses Penjahitan Jala Ikan Jenis Mt di Pt. Indoneptune Net Manufacturing Dengan Metode Reverse Engineering. *E-Proceeding of Engineering*, 7(2), 5584–5591.
- Utomo, Setiyo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2).
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.

Copyright holder:

Rico Waskito Nugraha, Palupi Permata Rahmi (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

