

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULLS INDO PRATAMA

Friska Natalia^{1*}, Bintang Narpati², Wirawan Widjanarko³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

friskanataliaa6@gmail.com¹, Bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id²,

wwidjanarko2@gmail.com³

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance

Received : 15, July 2024

Revised : 22, July 2024

Accepted: 29, July 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

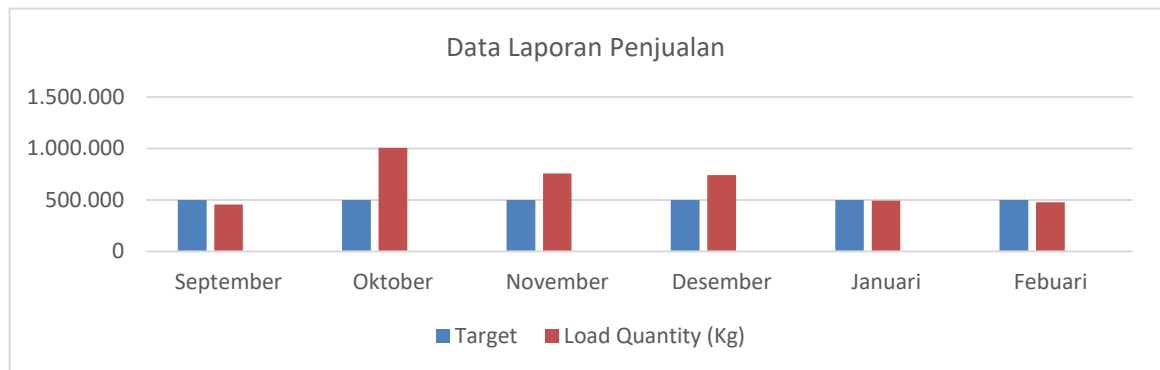
Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bulls Indo Pratama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan SPSS 26.0. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan 49 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu, Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara bersamaan, Beban Kerja dan Stres Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam uji simultan

PENDAHULUAN

Pada dasarnya suatu bisnis berusaha untuk mencapai tujuannya sesuai dengan keputusan dan rencana yang dibuat. Menurut (Humaerah et al., 2023) Sumber daya yang paling berharga bagi sebuah bisnis adalah tenaga kerjanya karena memiliki peranan penting baik dalam operasional bisnis secara individu maupun kolektif. Kemampuan suatu perusahaan untuk berhasil atau gagal sangat bergantung pada sumber daya manusianya.

Faktor yang bisa mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah perusahaan yaitu kinerja karyawan. Isu terkait kinerja karyawan tetap menjadi fokus utama dalam studi-studi terkait manajemen sumber daya manusia. Masalah terkait kinerja, jika tidak ditangani dengan baik, dapat berdampak negatif pada kelangsungan bisnis perusahaan, menghambat pencapaian target yang diharapkan. Berbagai faktor telah teridentifikasi dalam penelitian sebelumnya yang memengaruhi kinerja karyawan, beban kerja yang ditanggung oleh pegawai termasuk tingkat stres dalam pekerjaan. Berikut data laporan penjualan pada Perusahaan PT. Bulls Indo Pratama Sejak September 2023 sampai Febuari 2024.

Gambar Grafik Data Laporan Penjualan PT. Bulls Indo Pratama



Sumber : PT. Bulls Indo Pratama

Berdasarkan data penjualan yang sudah tertera diatas dan target penjualan yang sudah ditentukan oleh Perusahaan, tentu saja dapat diketahui bahwa Perusahaan mengalami penurunan penjualan yang sangat drastis di dua bulan terakhir, yaitu dibulan Januari dan Februari.

Penurunan penjualan yang dialami oleh PT. Bulls Indo Pratama diduga karena adanya beban kerja dan stress kerja yang dialami oleh para pegawainya. Permasalahan beban kerja diperusahaan ini terjadi karena dipicu oleh penggunaan waktu kerja yang tidak sesuai karena harus menyelesaikan tugas kerja melebihi batas target yang telah ditentukan Perusahaan sebelumnya Sedangkan permasalahan stres kerja diperusahaan ini terjadi karena dipicu oleh banyaknya tuntutan tugas kerja yang harus diselesaikan para karyawan melebihi batas target yang seharusnya dikerjakan. Kedua hal ini dapat dibuktikan pada tabel dengan adanya data absensi dan *resign* karyawan yang menunjukkan bahwa adanya karyawan yang mengalami sakit, bolos kerja dan *resign* karena tuntutan dan jam kerja yang tidak sesuai.

Tabel Data Absensi dan *Resign* Karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Kriteria Absensi (Orang)		<i>Resign</i>	Total Karyawan
			Alpha	Sakit		
1.	September	49	1	1	0	49
2.	Oktober	49	2	5	1	48
3.	November	49	3	2	0	49
4.	Desember	49	3	7	2	47
5.	Januari	49	4	5	0	49
6.	Februari	49	2	10	0	49
Total			15	30		

Sumber : Absensi dan resign karyawan kantor PT. Bulls Indo Paratama (September 2023 – Februari 2024) yang telah diolah peneliti.

Dapat dilihat dari tabel di atas, pada bulan oktober 2023 terdapat 1 orang *resign* yang diduga karena disebabkan oleh beban kerja dan stress kerja. Pada bulan Desember 2023 terdapat 2 orang *resign* yang diduga disebabkan oleh hal yang sama. Sehingga pada bulan oktober sisa total karyawan yang ada yaitu 48 orang, dan pada bulan desember sisa total karyawan yang ada yaitu 47 orang.

Pada PT. Bulls Indo Pratama terdapat 6 hari kerja full yaitu hari Senin-Sabtu. Berdasarkan data kehadiran, Februari memiliki jumlah ketidakhadiran terbanyak yaitu 12 di antara bulan-bulan lainnya. Hal ini menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi

pada bulan Februari mengakibatkan adanya penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut juga berkaitan dengan hasil laporan penjualan pada bulan Februari yang menunjukkan penurunan angka penjualan, yang mempengaruhi adanya beban kerja dan stress kerja sehingga pada bulan tersebut terjadi tingginya angka absensi karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) Kinerja adalah apa yang telah dicapai seorang karyawan di tempat kerja dengan memberikan segala kemampuan pikiran dan tenaganya untuk memperoleh hasil yang terbaik dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi yang dapat mendorong berkembangnya Perusahaan agar lebih maju. (Cholishoh Amna, 2021) Menyatakan bahwa kinerja menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan ditentukan oleh seberapa baik dia memenuhi persyaratan pekerjaan perusahaan dan memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya. *Performance is the achievement of employee work based on quality and quantity in a certain period of time adjusted to the duties and responsibilities of employees.* (Narpati et al., 2023)

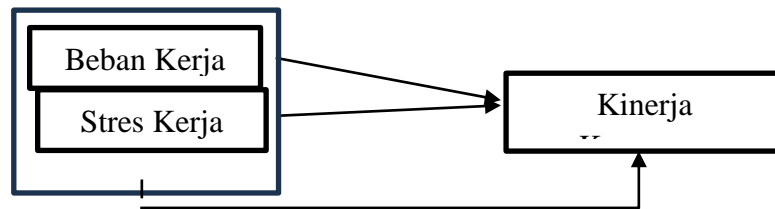
Beban Kerja

Beban kerja yaitu sebuah pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan oleh perusahaan, harus seimbang dengan kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan yang ada, serta harus dikerjakan dan diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan perusahaan. Tingkat beban kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa bervariasi berdasarkan kondisi mental dan fisik masing-masing individu (Rubiyanto, 2021). Beban kerja merupakan serangkaian tuntutan dan juga target yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja, yang dapat menyebabkan tekanan atau ketegangan dalam dirinya. Dampaknya adalah penurunan kinerja para karyawan menjadi tidak optimal (Nurhasanah, Jufrizen, 2022). Menurut (Meutia & Narpati, 2021) menyatakan beban kerja yang diberikan untuk karyawan disesuaikan dengan tingkat pangkat atau jabatan mereka. Karyawan yang berada ditingkat hierarki yang rendah tidak akan diberikan tugas atau tanggung jawab yang sama dengan atasan mereka, melainkan atasan akan menugaskan tugas kepada bawahan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang sesuai dengan posisi mereka.

Stres Kerja

Stres di tempat kerja adalah keadaan kecemasan dan ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan mental, fisik dan psikis, mempengaruhi semangat, keadaan konsentrasi, dan kesehatan fisik karyawan. Dan kapasitas seseorang dalam menangani tugas-tugas yang diberikan kepadanya di tempat kerja mungkin dapat terancam oleh stres yang berlebihan. (Bulolo et al., 2021). Menurut (Z. A. Putra, 2019) Stres di tempat kerja dapat muncul di lingkungan kerja mana pun dan disebabkan oleh ketidaksesuaian antara ciri kepribadian karyawan dengan tuntutan pekerjaannya. Stres merupakan hasil dari situasi perilaku dan lingkungan yang bisa mengakibatkan stres mental dan fisik berlebihan. Stres dapat dilihat secara positif dan negatif, tergantung bagaimana masing-masing orang memandangnya. (Meutia & Narpati, 2023).

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (A. A. Putra & Laily, 2019) ditemukan adanya hubungan yang searah serta signifikan antara kinerja karyawan dan beban kerja di PT. Para Bathara Surya. Namun, studi oleh (Poakita et al., 2019) mengungkapkan pandangan yang bertolak belakang, di mana terbukti pada variabel beban kerja yang mempunyai keterhubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana diuraikan dalam uji-t sebelumnya di PT. Esta Jaya Group.

Hipotesis 1

H_1 : Diduga Beban kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Diduga Beban kerja (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil studi (Bulolo et al., 2021) terbukti ada hubungan positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Aroma Kabupaten Nias Selatan, namun terdapat perbedaan argumen penelitian yang dilakukan oleh (Jessie & Partono, 2020) Temuan penelitian ini menyatakan kinerja karyawan keterhubungan secara negatif dan signifikan oleh stres kerja.

Hipotesis 2 :

H_2 :Diduga Stres kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 :Diduga Stres kerja (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dan stres kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan menurut penelitian (Sipahutar & Manik, 2022). Sementara itu, terdapat perbedaan pendapat mengenai hasil penelitian Stres Kerja dan Beban Kerja (Sulastris & Onsardi, 2020) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Dealer Motor Honda Astra Kota Bengkulu terdampak negatif secara signifikan

Hipotesis 3 :

H_3 : Diduga Beban kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh simultan

terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Diduga Beban kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODOLOGI

Metode yang dipakai pada studi ini yaitu kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang memakai statistik sebagai alat mengolah data, sehingga data yang diperoleh dan hasil yang didapat berupa angka (Sahir, 2022). Populasi terdiri dari semua orang atau kelompok yang tinggal di daerah tertentu atau memiliki ciri-ciri serupa (Kelvin, 2023). Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 49 Karyawan pada PT. Bulls Indo Pratama. Pada studi ini memakai sampling jenuh dimana semua karyawan PT. Bulls Indo Pratama dijadikan populasi sebanyak 49 orang dikarenakan populasi tidak sampai 100.

Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dilakukan melalui wawancara dan kuisioner, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data yaitu dengan cara merumuskan pertanyaan dan tanggapan antara pewawancara dengan yang diwawancarai mengenai segala hal yang diketahui pewawancara tentang topik yang perlu diteliti guna mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti lebih lanjut. Sedangkan kuisioner dilakukan dengan penyebaran kuisioner menggunakan link (tautan) berupa google form kepada karyawan PT. Bulls Indo Pratama. SPSS 26 sebagai perangkat untuk menguji Analisa data pada penelitian ini.

HASIL

Analisa Data

Analisa Statistik Deskriptif

Tabel Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja X1	49	12	20	17.00	1.979
Stres Kerja X2	49	15	25	21.16	2.375
Kinerja Karyawan Y	49	14	30	25.73	2.745
Valid N (listwise)	49				

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Pada tabel menunjukkan hasil statistik deskriptif variabel Beban Kerja (X1) diperoleh hasil terkecil sebesar 12 dan nilai terbesar 20 dengan rata-rata (*mean*) 17.00 dan standar deviasi sebesar 1.979. Variabel Stress Kerja (X2) diperoleh hasil terkecil responden sebesar 15 dan hasil terbesar 25 dengan rata-rata (*mean*) 21.16, standar deviasi 2.375. Variabel Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai terendah 14 dan hasil tertinggi 30 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 25.73 serta standar deviasi 2.745.

Hasil Uji Instrument

Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.536	0.281	Valid
	X1.2	0.753	0.281	Valid
	X1.3	0.762	0.281	Valid
	X1.4	0.639	0.281	Valid
Stress Kerja (X2)	X2.1	0.604	0.281	Valid
	X2.2	0.658	0.281	Valid
	X2.3	0.739	0.281	Valid
	X2.4	0.696	0.281	Valid
	X2.5	0.491	0.281	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.622	0.281	Valid
	Y.2	0.670	0.281	Valid
	Y.3	0.457	0.281	Valid
	Y.4	0.698	0.281	Valid
	Y.5	0.464	0.281	Valid
	Y.6	0.723	0.281	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Studi ini dapat dikatakan valid, yang dapat dilihat dari tabel diatas dimana menunjukkan r-hitung dari setiap variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan lebih besar dari dengan tingkat signifikan 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,605	Reliabel
Stress Kerja	0,624	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,655	Reliabel

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Hasil uji tersebut menunjukkan nilai masing-masing variabel, Beban Kerja 0,605, Stres Kerja 0,624, dan Kinerja Karyawan 0,655, dengan nilai koefisien reliabilitas ditetapkan sebesar 0,60, yang mana dapat dinyatakan setiap instrumen tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Kriteria	Keterangan
0,107	0,200	>0,05	Normal

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Uji tersebut menghasilkan nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar 0,200, yang mana hasil tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

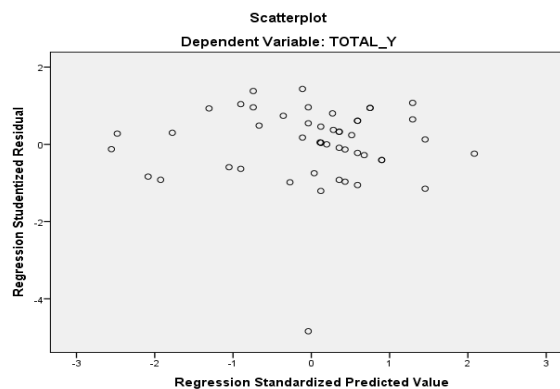
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0.991	1.009	Tidak terjadi multikolinearitas
Stress Kerja	0.991	1.009	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji tersebut setiap variabel independen memiliki $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,1$. Hal tersebut mengungkapkkan bahwa semua variabel independen dalam studi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar Uji Heteroskedastisitas



Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan gambar yang disebutkan diatas, tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Terlihat jelas dari titik-titik yang terdistribusi secara acak di atas dan di bawah titik nol sumbu Y dan tidak mengikuti pola tertentu bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Hasil Analisis Regresi

Regresi Linear Berganda

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Standardize			95,0%	
		d	T	Sig.	Confidence	Collinearity
Model	Unstandardize	Coefficients			Interval for B	Statistics
	d Coefficients	Coefficients	T	Sig.	Interval for B	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.945	4.182		2.378	.022	1.526	18.363		
Beban Kerja X1	.534	.179	.385	2.987	.005	.174	.893	.991	1.009
Stres Kerja X2	.317	.149	.275	2.132	.038	.018	.617	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan hasil di atas maka diperoleh persamaan regresi Persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $9,945 + 0,534 X1 + 0,317 X2$ sama dengan Y. Berdasarkan model persamaan, artinya:

1. Nilai konstanta pada model regresi adalah 9,945, Kinerja Karyawan adalah 9,945, yang memiliki arti jika variabel bebas Beban Kerja dan Stres Kerja dianggap tidak ada.
2. Koefisien Beban Kerja (X1)
Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,534. Yang berarti jika terdapat peningkatan sebesar 1 terhadap beban kerja maka diiringi dengan peningkatan Kinerja Karyawan 0,534.
3. Koefisien Stres Kerja (X2)
Nilai koefisien stres kerja adalah 0,317. Yang berarti jika terdapat peningkatan sebesar 1 terhadap stress kerja maka diiringi dengan peningkatan Kinerja Karyawan 0,317.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel Uji T

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.945	4.182		2.378	.022	1.526	18.363		
Beban Kerja X1	.534	.179	.385	2.987	.005	.174	.893	.991	1.009
Stres Kerja X2	.317	.149	.275	2.132	.038	.018	.617	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan dari hasil uji t di atas maka diperoleh hasil :

1. Beban Kerja (X1) menghasilkan t-hitung bernilai 2,987 dimana lebih besar daripada t-tabel 2,012 dan nilai signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut H1 dapat diterima, memiliki arti bahwasannya beban kerja memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan.
2. Stres Kerja (X2) menghasilkan t-hitung senilai 2,132 dimana lebih besar daripada t-tabel 2,012 dan nilai signifikansi 0,038 yang juga lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut H2 diterima, memiliki arti bahwasannya stress kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.931	2	43.965	7.391	.002 ^b
	Residual	273.620	46	5.948		
	Total	361.551	48			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa F hitung senilai 7,391 > F tabel 3,200 dengan hasil signifikansi yaitu sebesar 0,002 < 0,05. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh sama terhadap beban kerja dan stress kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.210	2.439

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: IBM SPSS Statistik 26 (data diolah)

Hasil uji koefisien determinasi (R²) didapatkan hasil R Square sebesar 0,243 atau 24,3%. Hal itu berarti kemampuan variabel bebas yaitu beban kerja dan stress kerja mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 24,3%. Sementara itu sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

H1 : Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji hipotesis mengungkapkan hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan apabila hasil dari signifikansi $0,005 < 0,05$. Variabel beban kerja menghasilkan t hitung sebesar 2,987 yang melebihi t tabel 2,012 dan β positif sebesar 0,534. Maka dari itu dapat diberi kesimpulan bahwa beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari arah keterhubungannya, beban kerja dengan kinerja karyawan memiliki keterhubungan yang searah.

Temuan penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Rindorindo et al., 2019) yang juga menemukan bahwa variabel Beban Kerja memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Stres Kerja (X2) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel stress kerja menghasilkan nilai t hitung 2,132 yang melebihi t tabel senilai 2,012. Selain itu, nilai signifikan sebesar 0,038 dimana lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, serta β positif sebesar 0,317. Dengan demikian dapat diberi kesimpulan bahwa stress memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari arah keterhubungannya, stress kerja dengan kinerja karyawan memiliki keterhubungan yang searah..

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) juga mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H3 : Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data didapat F hitung senilai 7,391, yang mana hasil tersebut lebih besar daripada F tabel yaitu senilai 3,200, atau dengan kata lain, F hitung melebihi F tabel. Selain itu, didapat nilai signifikansi sebesar 0,002, yang mana kurang dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel bebas secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Studi yang dilakukan oleh (Widianti & Herlina, 2023) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif di PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Di PT. Bulls Indo Pratama, beban kerja (X1) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan (Y), yang terlihat dari nilai signifikansi 0,005 yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung 2,987 yang lebih besar dari t tabel 2,012.
2. Di PT. Bulls Indo Pratama, stres kerja (X2) juga memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi 0,038 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 2,132 yang melebihi t tabel 2,012.

3. Beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di PT. Bulls Indo Pratama, seperti yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 7,391 yang lebih besar dari F tabel 3,200 dan nilai signifikansi 0,002 yang kurang dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aroma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 191–202.
- Cholishoh Amna. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. INDOEXIM INTERNATONAL). *Universitas Islam Negeri Walisongo*.
https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/13547/1/SKRIPSI_1705026054_AMNA_C HOLISHOH.pdf
- Humaerah, S., Humaerah, S., Fajariani, N., & Amalyah, R. (2023). Pengaruh human capital dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(4), 707–715.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/13673>
- Jessie, H. S., & Partono, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnl Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Kelvin. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt sat nusapersada tbk. In *Universitas Putera Batam*.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42–52.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2023). Work Stress Has An Impact On Employee Performance With Work Environment Variables As Moderation. *Urnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton E-ISSN:*, 9(4), 954–964.
https://id.wikipedia.org/wiki/Sang_Pencerah#/media/Berkas:Sang_Pencerah.jpg
- Narpati, B., Salsafila, P. H., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social*

Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima, 2023. 883, 1, 882–894.

Nurhasanah, Jufrizen, Z. T. (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://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/618/295>

Poakita, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA , LINGKUNGAN KERJA , DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . ESTA GROUP JAYA EFFECT OF WORKLOAD , WORK ENVIRONMENT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . ESTA GROUP JAYA Jurnal EMBA Vol . 7 No . 3 Juli 2019 , Hal. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4164–4173.

Putra, A. A., & Laily, Nu. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pt para bathara surya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–14.

Putra, Z. A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhada Kinerja Karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru.*
<https://repository.uir.ac.id/6763/1/bab1.pdf>

Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.

Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22.
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>

Rubiyanto, M. (2021). Pengaruh Beban kerja dan motivasi terhada kinerja karyawan pada PT. Persada Lampung Raya. Lampung Selatan. *Repository Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung*, 1–119.
<http://repo.darmajaya.ac.id/7242/1/MUHAMMAD RUBIYANTO 1712110399 SKRIPSI - Muhammad Rubiyanto.pdf>

Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.)). PENERBIT KBM INDONESIA.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sipahutar, A. P. T. R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan stres kerja terhadap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 24–33.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja an Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. *Ournal of Management and Bussines (JOMB)*, 2, 83–98.
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92.
<https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>