

## **Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Resik di Surabaya**

**Yasinta Farida Hasia<sup>1)</sup>, Hadi Sugiyanto<sup>2)</sup>, Isro'ani Widayati<sup>3)</sup>**

<sup>1) 2) 3)</sup> Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: yasintahasiya@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Resik di Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *cleaning service* PT. Graha Resik Surabaya. Jumlah sampel sebanyak 45 responden yang telah diseleksi melalui kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* serta menggunakan rumus slovin dalam menentukan sampel. Selanjutnya, data analisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Resik di Surabaya, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Resik di Surabaya. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Resik di Surabaya.

**Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan**

### *Abstract*

*This research aims to determine the partial and simultaneous influence of workload and work stress on employee performance at PT. Graha Resik Surabaya. This research is a quantitative research and using associative approach. The population of this research is all of the cleaning service employees at PT. Graha Resik Surabaya. This research used 45 respondent as the subject of this research. On this research using simple random sampling and using solving method to determine the sample. The data analysis used instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, simultaneous test, partial test, and determination coefficient test. The result of this research shows that workload affect on employee performance and work stress not affect on employee performance at PT Graha Resik Surabaya..*

**Keywords: Workload, Work Stress and Employee Performance**

### **A. LATAR BELAKANG**

Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, serta harus selalu dipertahankan karena sumber daya manusia yang akan menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Dengan kemampuan yang memadai, maka sumber daya manusia dapat menyelesaikan berbagai tugas dengan efektif dan efisien.

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga pencapaian perusahaan. Beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu

perusahaan. Adanya beban kerja yang dirasa berat dapat berpengaruh terhadap psikis karyawan. Pengaruh psikis ini seperti meningkatnya stres kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Kondisi dimana seseorang akan mengalami ketegangan yang disebabkan oleh faktor-faktor, seperti diri individu itu sendiri, lingkungan luar dari individu. Selain itu, stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor di tempat kerja seperti kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Selain itu stres dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis maupun biologis karyawan. Apabila kinerja karyawan semakin menurun maka akan berdampak pada penurunan citra perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk mempunyai prestasi. Karena dengan adanya karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kinerja menjadi suatu hal yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi oleh perusahaan.

PT. Graha Resik Surabaya adalah perusahaan *outsourcing* penyedia jasa *cleaning service*. Jasa *cleaning service* PT. Graha Resik bertanggung jawab dalam tugas pemeliharaan dan pelayanan kebersihan di kampus dan Rumah Sakit. Tugas yang diberikan yaitu menyapu, mengepel, membersihkan kaca, dan mengangkat sampah. Dalam mempertahankan karyawannya agar tetap *survival*, harus memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada para konsumen yaitu dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan dengan metode wawancara dan observasi terdapat beberapa fenomena atau permasalahan

yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya komplain dari *client* atas kinerja yang dilakukan karyawan yang ditempatkan di lokasi tersebut. Salah satunya adalah permasalahan kinerja karyawan yang terindikasi dari tingkat absensi yang tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan *cleaning service* tahun 2022 cenderung tinggi.

Hal ini tentunya akan berimbas pada kecepatan penyelesaian dan tugas-tugas pegawai yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. tingginya tingkat absensi pegawai membuat beban kerja yang dirasakan oleh pegawai juga semakin meningkat. Kehadiran yang rendah menyebabkan berkurangnya tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja yang seharusnya dikerjakan secara tim, harus ditanggung oleh beberapa orang karena tingkat kehadiran yang rendah sehingga mengharuskan karyawan untuk bekerja melebihi jam kerja efektif. Lamanya jam kerja dapat meningkatkan *Human error* karena kelelahan yang meningkat dan istirahat yang berkurang. Adanya jam kerja yang berlebihan, maka kondisi kerja karyawan menjadi menurun, sehingga hal tersebut dapat menjadi tekanan yang dirasakan dan dapat memicu terjadinya stres kerja hingga berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, supervisor atau orang yang memiliki tanggung jawab untuk mengawasi jalannya pekerjaan terkesan memberikan tugas secara dikte dan tidak menerima masukan atau saran dari karyawan lain. Hal ini mendorong terjadinya stres kerja dimana karyawan merasa bekerja di bawah tekanan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Resik di Surabaya”.

## **B. LANDASAN TEORITIS**

### **Beban Kerja**

Menurut Mudana dalam Ahmad Hannani (2016:4) beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas,

lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Gibson dalam Riny Chandra (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Sunarso (2010:21) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **Indikator Beban Kerja**

- a. Target yang harus dicapai: Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, apakah pekerjaannya tersebut sulit atau sebaliknya.
- c. Standar pekerjaan: Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **Stress Kerja**

Stres adalah suatu yang tidak diharapkan yang muncul karena tingginya suatu tuntutan lingkungan pada seseorang. Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah suatu keadaan di mana individu mendapatkan

tekanan ataupun ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang mengakibatkan individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Menurut Antonius (2020:37) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang maka akan mengalami stres kerja.

Menurut Rivai (2011:516) menyatakan bahwa, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang membuat adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Ketika seseorang mengalami stres, maka akan mengalami kelelahan baik secara fisik, psikis, emosi, kognisi, hingga konasi (motivasi). Dengan demikian stres dapat menyebabkan gangguan campuran yang cukup kronis apabila dialami oleh seseorang.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu/pekerja untuk mengatasinya atau merupakan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta emosi yang mengakibatkan kondisinya kurang prima untuk memberikan kinerja yang baik.

### **Indikator Stres Kerja**

- a. Beban kerja berlebihan: Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan juga tenaga yang terbatas. Untuk memberikan kualitas kerja yang terbaik diperlukan waktu yang cukup. Karyawan dengan beban kerja yang berlebihan cenderung merasa bekerja dibawah tekanan dan merasa kelelahan yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja

cendrung sulit untuk fokus terhadap pekerjaannya.

- b. Tekanan atau desakan waktu: Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang diberikan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dibutuhkan waktu yang cukup. Hal tersebut menyebabkan karyawan merasa kegelisahan dan kecemasan. Selain itu, dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja.
- c. Kualitas supervisi yang jelek: Seorang supervisi bertanggung jawab dalam memastikan semua pekerjaan yang dilaksanakan. Supervisi yang baik harus siap menerima masukan dan keluhan dari bawahan dan memberikan tugas sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan. Jika fungsi supervisi tersebut tidak berjalan dengan baik tentunya akan membuat karyawan merasa stres sehingga tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### Kinerja Karyawan

Menurut Sandy (2015:11) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sutrisno (2016:151) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Sedangkan menurut Abdullah (2014:3) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dan implementasi rencana yang oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan tanggung jawab serta standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### Indikator Kinerja Karyawan

- a. Kuantitas kerja: Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas kerja: Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Pelaksanaan tugas: Pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### C. METODE

#### Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *cleaning service* di PT. Graha Resik Surabaya sebanyak 83 Orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dengan tingkat eror 10% sehingga ukuran sampel yang diambil oleh peneliti untuk populasi sebanyak 83 orang adalah 45 orang responden.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini terdiri atas kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka.

#### Metode Analisis Data

Menurut Sujarweni (2015:160) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk meramalkan

bagaimana keadaan variabel dependen (kinerja karyawan) bila variabel independen (beban kerja dan stres kerja) sebagai indikator. Persamaan regresi menurut Sujarweni (2015:160) adalah:

$$Y: a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub> : Koefisien regresi variabel bebas 1
- b<sub>2</sub> : Koefisien regresi variabel bebas 2
- X<sub>1</sub> : Variabel Beban Kerja
- X<sub>2</sub> : Variabel Stres Kerja
- e : Error

#### Uji t (Parsial)

Ghozali (2018:88) uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel beban kerja dan stres kerja yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

#### Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel beban kerja dan variabel stres kerja yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan (Sugiyono, 2014:257).

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel beban kerja dan stres kerja yang diteliti terhadap variabel kinerja karyawan.

### D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan analisis ini digunakan dengan memanfaatkan *software* SPSS versi 27 sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.637	2.464	3.505	.001
	Beban Kerja	.798	.173	.809	.461
	StresKerja	-.141	.172	-.144	.820

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka model yang dibentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,637 + 0,798 + -0,141$$

Keterangan:

- α = Bilangan konstanta. Nilai Konstanta (α) sebesar 8,637 berarti mengandung pengertian bahwa jika variabel beban kerja dan stres kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 8,637.
- β<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari uji variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>). Nilai koefisien dari variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,798, berarti mengandung pengertian yaitu jika variabel beban kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,798 (79,8%).
- β<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>). Nilai koefisien dari variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar -0,141 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang berlawanan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,141, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (beban kerja dan stres kerja) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Jika

nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.2. Hasil Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	8.637	2.464		3.505	.001
	Beban Kerja	.798	.173	.809	4.612	.000
	StresKerja	-.141	.172	-.144	-.820	.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai t hitung untuk beban kerja (X1) 4,612 > t tabel 1,681. Nilai signifikan untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Nilai t hitung untuk variabel stres kerja (X2) 0,820 < t tabel 1,681. Nilai signifikan untuk variabel stres kerja (X2) adalah sebesar 0,417 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel stres kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### Hasil Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan ada pengaruh antara variabel beban kerja, stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan Uji F dengan derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05.

**Tabel 4.3. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.679	2	94.340	20.519	.000 <sup>b</sup>
	Residual	193.098	42	4.598		
	Total	381.778	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  20,519 >  $F_{tabel}$  3,20 dengan nilai probabilitas (sig)= 0,000 < 0,05. Dengan demikian keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2) secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan variabel beban kerja, stress kerja terhadap perubahan naik turunnya variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.470	2.144

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi didapatkan besar R Square adalah 0,494 atau 49,4% yang berarti beban kerja (X1), stress kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 49,4%. Sisanya 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan analisa pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Karyawan PT. Graha Resik Surabaya mayoritas berjenis kelamin laki-laki, usia karyawan mayoritas berumur 20-26 tahun, pendidikan terakhir mayoritas SMP, dan didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 6 bulan-1 tahun.
- Berdasarkan uji t (parsial) variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,612 > t tabel 1,681.

Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- c. Hasil uji t (parsial) variabel variabel stres kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel X2 menunjukkan nilai sig 0,417 > nilai probabilitas 0,05. Variabel X2 t hitung yakni  $-0,820 < t$  tabel 1,681.
- d. Hasil uji F (simultan) pengujian yang peneliti lakukan dapat diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil output yang diperoleh menggunakan *software IBM SPSS 27* adalah nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,519 dengan nilai probabilitas (sig)= 0,000 atau dapat di baca nilai F hitung  $(20,519) > F_{tabel}(3,20)$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti adanya pengaruh yang signifikan beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Graha Resik Surabaya.

### Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak PT. Graha Resik Surabaya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada pegawai. Saran untuk PT. Graha Resik Surabaya adalah sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian adanya pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Resik di Surabaya. Dilihat dari permasalahan yang ada beban kerja yang berdampak negatif harus dikurangi seperti pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, penambahan jam kerja yang tidak menentu supaya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar

bisa mencapai target yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.

Perusahaan harus melihat lagi tentang permasalahan jam kerja karena tidak sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, dalam undang-undang nomor 11 Tahun 2020, 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari; 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari. Perusahaan dapat menyesuaikan aturan jam kerja yang berlaku ini sesuai dengan kebutuhan yang ada di dalam perusahaan.

- 2) Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, sebaiknya pihak perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang sebelumnya berpotensi menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan di tempat kerja.

Nilai tertinggi untuk jawaban responden yaitu pada indikator kualitas supervisi yang jelek dengan item pernyataan “pimpinan atau orang yang mengawasi pekerjaan terkadang bersifat egois dan sering mengabaikan pendapat karyawan”. Hal ini perlu diperbaiki karena akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai. Karyawan yang mendapat supervisi yang buruk atau diperlakukan tidak baik oleh atasannya dapat menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini akan menyebabkan karyawan mengalami tekanan dan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja atau stres kerja. Oleh karena itu, supervisor atau atasan langsung diharapkan dapat mempertimbangkan dan memperbaiki sistem pengawasannya, karena sistem

pengawasan seorang supervisor atau atasan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Supervisor diharapkan bersikap lebih baik dan tidak menyalagunakan kekuasaannya serta dapat membangun hubungan interpersonal yang baik dengan karyawannya.

3) Untuk Pengembangan Perusahaan Kedeputannya

Perusahaan harus sebaik mungkin untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan memaksimalkan fungsi departemen SDM dengan cara merekrut kandidat potensial dengan cara yang efektif dan efisien, membuat sistem HR yang baik sesuai dengan strategi perusahaan, mengerti kebutuhan karyawan dengan menerapkan program training, membangun budaya kerja dengan kolaborasi dan *teamwork* serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel-variabel penelitian yang dirasa tepat untuk diterapkan dalam pengujian pengaruh kinerja karyawan di PT. Graha Resik Surabaya seperti motivasi, kepemimpinan dan kompensasi.

## REFERENSI

- Anwar, P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agus, P., Erwan, & Dyah, R. S. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Agus, D. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan MawarLantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 1(2).
- Antonius. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media*
- Anwar, P. M. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Atmaja, I. G. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan RoleStress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 1–13.
- Danang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Irawati, R. & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1).
- Khmad, S. F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.