
Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ

SILVIYA SHOIMI^{1a*}, SUAIBATUL ASLAMIYAH^{2b}
Universitas Muhammadiyah, Gresik, Indonesia^{1,2}
silviyaacipi@gmail.com^a, suaibatul.aslamiyah@umg.ac.id^b

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Sampel yang digunakan peneliti berjumlah 40 responden dan menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis ini menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa hasil penelitian uji analisis linier berganda dan uji hipotesis signifikansi mendapatkan nilai koefisien regresi 0.350 dan signifikansi sebesar 0.20 bahwa hasil penelitian terbukti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, selain itu dari hasil penelitian uji analisis linier berganda dan uji hipotesis signifikansi mendapatkan nilai koefisien regresi 0.282 dan signifikansi sebesar 0.004 bahwa hasil penelitian terbukti stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, dan hasil penelitian uji analisis linier berganda dan uji hipotesis signifikansi mendapatkan nilai koefisien regresi 0.295 dan signifikansi sebesar 0.008 bahwa hasil penelitian terbukti etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Kata Kunci: Beban kerja, Stres Kerja, Etos kerja, Kinerja karyawan

Abstract: *This research aims to determine the effect of workload, work stress and work ethic on the performance of PT XYZ employees. The sample used by researchers consisted of 40 respondents and used quantitative methods. This analysis technique uses multiple linear analysis techniques. The results of this research found that the research results of multiple linear analysis tests and significance hypothesis tests obtained a regression coefficient value of 0.350 and a significance of 0.20. The research results proved that workload had a positive and significant effect on work performance, apart from that, from the research results of multiple linear analysis tests and hypothesis testing significance obtained a regression coefficient value of 0.282 and a significance of 0.004, that the research results proved that work stress had a positive and significant effect on work performance, and the research results of multiple linear analysis tests and significance hypothesis tests obtained a regression coefficient value of 0.295 and a significance of 0.008, that the research results proved work ethic. Positive and significant effect on work performance.*

Keywords: *Workload, Job Stress, Work ethic, Employee performance*

Article info: Submitted | Accepted | Published
15-04-2024 | 20-06-2024 | 30-06-2024

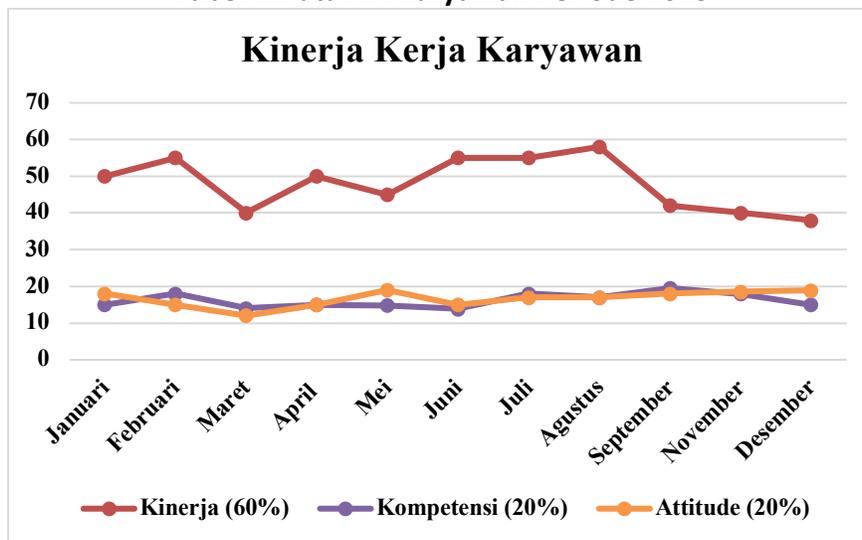
LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan tahapan mengelola para pekerja di sebuah organisasi baik dalam bentuk instansi pemerintahan maupun perusahaan, lembaga, dan lain sebagainya. Menurut (Hasibuan, 2019:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu

dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Perusahaan tentunya memerlukan karyawan yang memberikan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Porter dan lawren Azhari & Supriyatin, (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi untuk berprestasi yang diwujudkan dengan kemampuan yang perlu melakukan tanggung jawab, sehingga dapat dibentuk suatu model kondisi hasil kinerja (keinginan menangani pekerjaan, kemampuan, mendapatkan apa dan bagaimana melakukannya).

Perusahaan ini sendiri memiliki standar KPI yang ditargetkan merupakan 100% yang terdiri dari nilai kinerja 60%, kompetensi dengan bobot 20%, dan attitude dengan bobot 20%. Penurunan pada kinerja karyawan juga disebabkan oleh beberapa faktor sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Berikut hasil kinerja karyawan yang di ukur melalui Key Performance Indikator selama satu tahun.

Tabel 1.Data KPI Karyawan Periode 2023



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data kinerja karyawan Perusahaan ini pada tahun 2023 tidak optimal. Dari data di atas menunjukkan bahwa kinerja yang dialami oleh karyawan mengalami naik turun selama beberapa bulan. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di Perusahaan PT XYZ.

Menurut Sedarmayanti (2015) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sikap dan mental (Motivasi, disiplin kerja, etika kerja, dan lingkungan kerja), kepemimpinan, pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, beban kerja, sarana dan prasarana, teknologi, pengembangan karir. Salah satu faktor tersebut adalah beban kerja, karena dengan beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mengganggu kinerja karyawan. Muhith (2017) menyatakan beban kerja merupakan terlalu banyaknya beban yang diberikan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres, hal ini dipicu keahlian dituntut terlalu tinggi, dan mungkin volume kerja terlalu banyak. Sehingga karyawan terkadang merasa tidak puas dalam bekerja yang pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh atasan. Terkadang dengan tugas yang sudah terlalu banyak perusahaan juga

memberikan karyawan untuk lembur di hari libur kerja atau menambah jam kerjanya. Beban Kerja dalam Perusahaan PT XYZ ditunjukkan dengan data sebagai berikut :

Tabel 2. Data Rekapulasi Lembur Karyawan PT XYZ

Keterangan	Juli (2023)	Agustus (2023)	September (2023)	Oktober (2023)	November (2023)	Desember (2023)
Jumlah rata-rata hari lembur per bulan	10	17	15	16	18	20
Rata-rata jumlah karyawan lembur per hari	25	28	20	18	22	25
Rata-rata jam kerja	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00
Rata-rata kelebihan jam kerja (Lembur)	18.00	20.00	19.30	17.00	19.00	18.00

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan PT XYZ mengalami kelebihan jam kerja paling banyak pada bulan Agustus 2023 serta dengan rata-rata jumlah karyawan yang lembur yaitu 28 orang dari total keseluruhan karyawan 56 orang. Hal ini dikarenakan banyaknya tugas yang diberikan dengan harus mencapai dari target yang telah ditetapkan. Waktu penyelesaian tugas sendiri atau beban kerja karyawan per tahun (BK), yaitu hasil kali anantara frekuensi pekerjaan per tahun dan rata-rata waktu penyelesaian setiap pekerjaan. Rumus perhitungan waktu penyelesaian tugas (Sumber Risna Pyana, Sri Handayani, S.P., M.E.P., Ir. Teguh Budi Trisnanto, M.Si. 2017)

Tabel 3. Rekapulasi Perhitungan Waktu Penyelesaian Tugas Karyawan

No	Nama Bagian	Deskripsi pekerjaan	Frekuensi			Frekuensi per tahun	Rata-rata waktu penyelesaian (jam)	BK
			Per hari	Per minggu	Per bulan			
1.	Personalia, Umum & IT	Merekap absensi dan memindahkan dalam excel	1	5	22	260	1 jam = 60 menit	15.600
2.	Admin Kredit	Mencatat laporan masuk biaya hutang nasabah	1	5	22	260	1,5 jam = 90 menit	23.400
3.	Teller	Membuat laporan kas masuk dan keluar dari nasabah	1	5	22	260	1 jam = 60 menit	15.600
4.	Staff Penagihan	Melakukan penagihan kepada nasabah	4	20	80	1.040	4 jam = 240 menit	249.600
5.	Kepala Kas	Mendatangi laporan kas harian	2	10	44	520	1 jam = 60 menit	15.600
ΣBK								319.800

Sumber : Data diolah 2024

Keterangan :

FT = frekuensi pekerjaan per tahun

T = waktu rata-rata penyelesaian setiap pekerjaan (jam)

Selain faktor beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor yang terjadi yang menyebabkan karyawan stres dan faktor penyebab stres antara karyawan satu bisa jadi berbeda dengan karyawan lain. Hasibuan (2016) menyebutkan adanya beberapa faktor penyebab stres, pertama beban kerja. Adanya tekanan dari pemimpin untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu sikap pimpinan yang kurang adil juga dapat menjadi penyebab stres. Peralatan kerja yang kurang memadai yang menyebabkan hasil kerja tidak optimal juga menyebabkan stres. Konflik antar karyawan atau konflik dengan atasan dapat menjadi penyebab stres, karena lingkungan kerja menjadi tidak nyaman, bahkan dapat tidak kondusif untuk bekerja.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja ialah etos kerja. Mangkunegara (2017, hlm. 67) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, yakni Faktor Kemampuan (Ability) dan Faktor Motivasi (Motivation). Etos kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Etos kerja merupakan dorongan antara pimpinan dengan karyawan dalam menghadapi berbagai masalah dalam bekerja dan mengatasi masalah tersebut dengan mencari solusi secara bersama.

Etos kerja dapat didefinisikan sebagai suatu paradigma kerja tertentu yang dianut oleh seseorang, organisasi atau komunitas, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja secara khas (Amiruddin, 2019). Beban kerja dan stress kerja yang terjadi akan menyebabkan etos kerja pegawai tersebut menurun, seperti malas bekerja, sering meninggalkan tempat kerja saat jam kerja, tidak mau berkumpul dengan sesama pegawai dan sebagainya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mursalim Rahim, Muhammad Idris & Asri (2023) yang berjudul Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja menyatakan bahwa hasil penelitian membuktikan pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ignatius Soni Kurniawan & Fahmi Al Rizki (2022) yang berjudul Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susi Hendriana, Rhmat Junaidi & Maha Martabar Mangatas Lumbanraja (2023) yang berjudul Pengaruh diklat, beban kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa diklat dan etos kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun peneliti menemukan adanya gap pada penelitian terdahulu mengenai kinerja yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 4. Tabel Research GAP

Hubungan Antar Variabel	Penelitian terdahulu	Research GAP
Beban kerja terhadap kinerja	Mursalim Rahim, Muhammad Idris & Asri (2023)	Ignatius Kurniawan & Fahmi Al Rizki (2022)
	√	X
Stres kerja terhadap kinerja	Mursalim Rahim, Muhammad Idris & Asri (2023)	Ignatius Kurniawan & Fahmi Al Rizki (2022)
	√	X
Etos kerja terhadap kinerja	Mursalim Rahim, Muhammad Idris & Asri (2023)	Susi Hendriana, Rhmat Junaidi & Maha Martabar Mangatas Lumbanraja (2023)
	√	X

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji kembali “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ” dengan tujuan agar kinerja perusahaan tersebut meningkat pada tahun berikutnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif yang termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini akan menjelaskan korelasi antara variable bebas dan variable terikat untuk memperoleh bukti empiris dengan menguji pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Dimana variable bebas dalam penelitian ini menggunakan variable beban kerja, stress kerja, dan etos kerja . variable terikat dalam penelitian ini menggunakan variable kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan peneliti pada PT XYZ dengan sampel sebanyak 40 anggota responden dari populasi yang ada diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – Laki	18	45.0	45.0
	Perempuan	22	55.0	55.0
	Total	40	100.0	100.0

Sumber : Hasil Uji SPSS Distribusi Frekuensi

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dijadikan responden oleh peneliti adalah perempuan yaitu sebanyak 22 orang atau 55 %. Responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 45%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT XY berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini hasil penyebaran kuisisioner karakteristik responden berdasarkan usia :

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	3	7.5	7.5	7.5
	25	4	10.0	10.0	17.5
	26	6	15.0	15.0	32.5
	27	4	10.0	10.0	42.5
	28	7	17.5	17.5	60.0
	29	4	10.0	10.0	70.0
	30	5	12.5	12.5	82.5
	31	1	2.5	2.5	85.0
	32	3	7.5	7.5	92.5
	33	1	2.5	2.5	95.0
	34	1	2.5	2.5	97.5
	35	1	2.5	2.5	100.0
	Tot	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Uji SPSS Distribusi Frekuensi

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan jumlah dan presentase usia responden, dalam penelitian ini yaitu didominasi usia 28 dengan jumlah responden sebanyak 7 dan presentase mencapai 17.5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan ini mayoritas berusia 28 TH.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Melalui penyebaran kuisisioner yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT XYZ dengan jumlah sampel 40 karyawan dari populasi yang ada di peroleh hasil karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	7.5	7.5	7.5
	S1	29	72.5	72.5	80.0
	S2	1	2.5	2.5	82.5
	SMA/SMK	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Uji SPSS Distribusi Frekuensi

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa menunjukkan karyawan dengan memiliki tingkat pendidikan mayoritas pendidikan terakhir S1 sebanyak 29 orang dengan presentase 72.5 %. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan ini memiliki karyawan dengan mayoritas pendidikan terakhir S1.

Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y) Beban Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2) dan Etos Kerja (X_3):

Tabel 9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.845	0.3120	Valid
	Y _{1.2}	0.845	0.3120	Valid
	Y _{1.3}	0.876	0.3120	Valid
	Y _{1.4}	0.845	0.3120	Valid
	Y _{1.5}	0.876	0.3120	Valid
Beban Kerja (X_1)	X _{1.1}	0.389	0.3120	Valid
	X _{1.2}	0.759	0.3120	Valid
	X _{1.3}	0.788	0.3120	Valid
	X _{1.4}	0.821	0.3120	Valid
Stress Kerja (X_2)	X _{2.1}	0.815	0.3120	Valid
	X _{2.2}	0.789	0.3120	Valid
	X _{2.3}	0.871	0.3120	Valid
	X _{2.4}	0.843	0.3120	Valid
	X _{2.5}	0.871	0.3120	Valid
	X _{2.6}	0.843	0.3120	Valid
Etos Kerja (X_3)	X _{3.1}	0.932	0.3120	Valid
	X _{3.2}	0.775	0.3120	Valid
	X _{3.3}	0.932	0.3120	Valid
	X _{3.4}	0.701	0.3120	Valid
	X _{3.5}	0.932	0.3120	Valid
	X _{3.6}	0.701	0.3120	Valid

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Uji Validitas)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid. Hal ini ditunjukkan oleh semua butir pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,3120 dengan demikian ke-21 butir tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y) Beban Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2) dan Etos Kerja (X_3):

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja (Y)	0,658	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X_1)	0,912	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X_2)	0,905	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X_3)	0,891	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Uji Reabilitas)

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y) Beban Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2) dan Etos Kerja (X_3):

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94480297
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.081
Test Statistic	.107	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik)

Berdasarkan output 4.6 diketahui besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $> \alpha$ ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinjaritas

Berikut hasil uji multikolinjaritas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y) Beban Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2) dan Etos Kerja (X_3):

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinjaritas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X_1)	0.780	1.283
Stress Kerja (X_2)	0.619	1.617
Etos Kerja (X_3)	0.637	1.570

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Asumsi Klasik)

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa *VIF* seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 serta memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinjaritas.

Uji Koefisien

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.124	2.210		.509	.614
Beban Kerja	.350	.144	.270	2.428	.020
Stres Kerja	.282	.093	.379	3.032	.004
Etos Kerja	.295	.105	.346	2.811	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Analisis Data)

Dari tabel 4.8 dapat disusun persamaan pertama dengan memasukkan hasil *unstandardized coefficients* dalam model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.124 + 0,350 X_1 + 0,282 X_2 + 0,295 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai $\alpha = 1.124$
Artinya apabila beban kerja, stress kerja dan etos kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1.124
2. Nilai $\beta_1 =$ beban kerja (X_1) sebesar 0,350
Artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi beban kerja maka akan menaikkan kinerja kerja. Dimana apabila perusahaan memberikan beban kerja yang sedikit maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.
3. Nilai $\beta_2 =$ stress kerja (X_2) sebesar 0,207
Artinya terjadi hubungan positif antara stress kerja dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi stress kerja yang diberikan maka menaikkan kinerja karyawan. Dimana apabila perusahaan tidak membuat karyawan stress kinerja yang dihasilkan akan tinggi
4. Nilai $\beta_3 =$ etos kerja (X_3) sebesar 0,225
Artinya terjadi hubungan positif antara etos kerja dengan kinerja karyawan (Y), semakin baik etos kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dimana apabila etos kerja dalam perusahaan baik maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi.

Uji Determinasi

Berikut hasil uji koefisien determinasi pengaruh Beban Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2) dan Etos Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.623	1.819

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

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Analisis Data)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui pada tabel 4.9 nilai *R Square* sebesar 0,623 atau 62,3% artinya variabel beban kerja, stress kerja dan etos kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 62,3,% sedangkan sisanya 37.7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Parsial

Berikut hasil uji parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig. t	Hasil
Beban Kerja (X_1)	0,020	Signifikan
Stress Kerja (X_2)	0,004	Signifikan
Etos Kerja (X_3)	0,008	Signifikan

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Analisis Data)

Berikut penjelasan masing-masing variabel:

1. Variabel beban

Signifikansi $t < \text{nilai signifikansi } 0,05$ atau $0,020 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel stress

Signifikansi $t < \text{nilai signifikansi } 0,05$ atau $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel etos kerja

Signifikansi $t < \text{nilai signifikansi } 0,05$ atau $0,008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan maka akan menaikkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil ini sesuai dengan Menurut Ariani dkk (2020) beban kerja merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang mesti terselesaikan yang akan menimbulkan kebosanan pada karyawan atau pekerja sehingga akan menyebabkan kejenuhan. Seorang karyawan jika mengalami beban kerja yang berat akan mengganggu kinerja yang dimilikinya sehingga target yang diberikan oleh perusahaan sendiri terkadang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mursalim Rahim, Muhammad Idris & Asri (2023), Yuli (2021) dan Nisak (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi stress kerja yang dimiliki karyawan maka akan menaikkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori Paskow dan Libov (2017) stress kerja adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Stres sendiri biasanya terjadi karena lingkungan yang tidak nyaman atau banyaknya tugas yang diberikan dengan jadwal waktu yang cukup singkat membuat karyawan merasa kesusahan dalam menjalankan tugasnya, akan tetapi karyawan mempunyai tujuan lebih dengan berharap adanya imbalan yang diberikan atas tanggung jawab yang telah dijalankan dengan baik yang pada akhirnya bisa memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar & Sevti Mariana Manik (2022), Yang, Marcella Devina Santoso & Tristiana Rijanti (2022) dan Ignatius Soni Kurniawan & Fahmi Al Rizki (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan maka akan menaikkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori Sinamo. (2011) dalam Rosmawati & Jermawinsyah, (2018), menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara memanifestasikan, memandang, meyakini, dan memberikan arti pada sesuatu pekerjaan di kantor yang memotivasi diri untuk bertindak dan meraih kebaikan yang optimal. Maka seorang karyawan dengan etos kerja yang baik mampu membangun dan meningkatkan pengetahuannya. Setelah memiliki etos kerja dan pengetahuan yang baik, karyawan tersebut akan melaksanakan keterampilan yang telah dimiliki untuk membangun perusahaan menjadi lebih maju. Menurutnya, jika seorang, organisasi, atau komunitas berpegang pada pandangan dunia kerja, menaruh perhatian, dan fokus pada pandangan dunia kerja, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja yang jelas. Itulah yang menjadi etos kerja dan budaya kerja keras Etos Arsad dalam Candana, (2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Setyawati & Catarina Cori (2022), Rizzka Putri Sulistyowati, Sugiono & Hery Purnomo (2023), Donny Cantono, Ahmad Jauhari & Lina Saptaria (2024) dan Suryadi & Karyono (2022) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja yang dimiliki semakin tinggi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
2. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
3. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ

REFERENSI

- Achmad Masruri & Muhammad Ekhsan. (2022). Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 753-761.
- Anitha Paulina Tinambunan Robinson Sipahutar Sevti Mariana Manik. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan), *JRAK*, 8(1), 24-33.
- Dika Apriyani, Endah Dewi Purnamasari & Try Wulandari. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company), *Jurnal Ilmiah Ekonomu dan Bisnis*, 14(1), 8-16.
- Eric Hermawan. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja, *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 53-62.
- Fazlur Nur Rahman, Aiza Yudha Pratama. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution PT. Solusi Bangun Indonesia, *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 1(1), 7-14.

- Ignatius Soni Kurniawan & Fahmi Al Rizki. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Mitra Ogan, *Jurnal Sosial dan Sains*, 2(1), 104-110.
- Kiki Setyawati, Catarina Cori. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Bekasi, *Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 5(2), 116-123.
- Muhamad Ohorela. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. 12(1), 127-133.
- Muhammad Zulhilmi & Firmansyah Kusumayadi. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tugu Yamaha Kota Bima, *Bussiness Management And Entrepreneurship Journal*, 2(4), 13-28.
- Mursalim Rahim, Muhammad Idris & Asri. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Gendhera Buana Jurnal*, 1(2), 158-167.
- Neneng Maesyarah, Dicky Jhoansyah & Resa Nurmala. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Sinar Sosro KP Sukabumi, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2088-2097.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil (2017)., *Manajemen Kinerja Edisi Kelima edisi kelima tahun 2017*.
- Risna Pyana, Sri Handayani, S.P., M.E.P., Ir. Teguh Budi Trisnanto, M.Si. (2017). Analisis Beban Kerja Karyawan Departemen Human Resources General Admint Di PT Sumber Indah Perkasa Tarahan Lampung, *junaral Ekonomi dan Bisnis*.
- Rizka Putri Sulistyowati, Sugiono & Hery Purnomo. (2023). Pengaruh Etos, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk, *Jurnal Simposium Manajemen dan Bisnis II*, 2, 867-876.
- Suaibatul Aslamiyah, Sazsabila Saffaanatuzaqiya & Maulidiyah Amalina Rizqi. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik Melalui Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja, *Journal Unimma*, 239-246.
- Suryadi & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 85-95.
- Yang, Marcella Devina Santoso & Tristiana Rijanti. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.